



ШҮҮХИЙН ЕРӨНХИЙ ЗӨВЛӨЛ

**“ШҮҮХИЙН ЕРӨНХИЙ ЗӨВЛӨЛИЙН
АЖЛЫН АЛБАНЫ АЖИЛТНУУДЫН
СЭТГЭЛ ХАНАМЖ”**

Санал асуулгын тайлан

Улаанбаатар хот
2015 он

АГУУЛГА

УДИРДТГАЛ

1. Судалгааны зорилго, хамрах хүрээ
2. Судалгааны мэдээлэл цуглуулсан арга
3. Судалгааны арга зүй
4. Судалгааны түүвэр
5. Судалгааны мэдээлэл цуглуулалт ба мэдээллийг боловсруулсан байдал

Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээллийн хэсэг

НЭГ. АЖИЛТАН, АЛБАН ХААГЧДЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖ, ТҮҮНД НӨЛӨӨЛӨГЧ ХҮЧИН ЗҮЙЛС

- 1.1. Хөдөлмөрийн хуваарьлалт, тэгш байдал
- 1.2. Ажлын орчин, нөхцөл ба хувь хүний хөгжил
- 1.3. Цалин, нийгмийн хангамж
- 1.4. Хамт олны дотоод уур амьсгал, эв нэгдэл

ХОЁР. БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

- 2.1. Байгууллагын институцийн үнэлгээ
- 2.2. Байгууллагын удирдлагын мэргэжлийн ур чадвар, бусад үзүүлэлт
- 2.3. Байгууллагын өөрчлөлт, шинэчлэл

САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

ХАВСРАЛТ

УДИРДТГАЛ ХЭСЭГ

1. Судалгааны зорилго, хамрах хүрээ (судлах зүйл)

Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн ажлын албаны ажилтан, албан хаагчдын эрхэлж байгаа ажлын сэтгэл ханамжийн төлөв байдал, сэдэл, тэдгээрт нөлөөлж байгаа эерэг болон сөрөг хүчин зүйлсийг тодорхойлж, албан хаагчдын цаашдын хүлээлт, санаа бодлыг тодруулах замаар бодлого боловсруулахад шаардлагатай дүгнэлт, зөвлөмж боловсруулахад энэ судалгааны зорилго оршино.

Дээрх зорилгын хүрээнд үндэслэн ажилтан, албан хаагчдын хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжид нөлөөлөх хүчин зүйлсийг дараах байдлаар томъёолж, судалгааны хэрэглэгдэхүүн болгон мэдээлэл цуглуулав.

Хөдөлмөрийн сэтгэл ханамж, сэдэлд нөлөөлөх объектив хүчин зүйлс:

- Ажлын байрны нөхцөл
- Ажлын ачаалал, жигд хуваарилалт, чиг үүргийн тодорхой байдал
- Цалин хөлс, шагнал урамшууллын тогтолцоо
- Мэргэжил боловсролоо дээшлүүлэх, сургалтанд хамрагдах боломж бололцоо
- Ажилтан албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэсэн байдал

Хөдөлмөрийн сэтгэл ханамж, сэдэлд нөлөөлөх субъектив хүчин зүйлс:

- Хамт олны харилцаа, уур амьсгал
- Шударга, тэгш байдлын хэрэгжилт
- Ахин дэвших боломж
- Санал зөрөлдөөн (зөрчилдөөн) шийдвэрлэх арга механизм
- Ажил эрхлэлтийн байдалд, ирээдүйд итгэх итгэл, айдас, стрессийн түвшин

Байгууллагын удирдлага, бүтэц зохион байгуулалт:

- Одоогийн бүтэц, зохион байгуулалт нь байгуулага чиг үүргээ амжилттай хэрэгжүүлэх нөхцлийг хангаж байгаа эсэх
- Ил тод, шударга байдал хангагдсан эсэх
- Хариуцлагын үр дүнтэй, тогтвортой тогтолцоо бий болсон эсэх
- Удирдлагын манлайлал байгаа эсэх
- Албан бус бүтэц байдаг эсэх, албан бүтэцтэй зөрчилдөх байдал
- Шүүхийн тухай багц хууль, шүүхийн шинэтгэлийн бодлогын талаарх санаа бодол, хүлээлт

2. Судалгааны мэдээлэл цуглуулах арга

Судалгааг анкетын судалгааны аргаар авсан бөгөөд асуултыг хаалттай, хагас хаалттай болон нээлттэй байдлаар томъёолсон болно. Судалгааны үр дүнд ажилтан, албан хаагчдын хэрэгцээ, шаардлагыг бүрэн тодорхойлж, байгууллагын доторх хүндрэл бэрхшээлийг шийдэхэд

тэдний оролцоог нэмэгдүүлэн санаа бодлыг тусгах үүднээс ихэнх асуултууд нээлттэй, хагас хаалттай байлаа.

3. Судалгааны онол аргазүй

- Нийгмийн бихевиоризм,
- Бүтэц функциональ онол
- Шаталсан хэрэгцээний онол

4. Судалгааны түүвэр

Судалгааны түүвэр:

- Шүүхийн захиргааны удирдлагын газар
- Шүүхийн хүний нөөцийн газар
- Шүүхийн санхүү, хөрөнгө оруулалтын газар
- Дотоод аудитын алба
- Хууль зүйн үйлчилгээний хэлтэс
- Шүүхийн гадаад харилцааны хэлтэс
- Шүүхийн хэвлэл мэдээлэл, олон нийттэй харилцах хэлтэс
- Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн дэргэдэх Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнгийн нийт албан хаагчид

Мэдээллийн нууцлалыг хангах: Судалгааны мэдээллийг цуглуулахдаа анкетийг байгууллагын дотоод сүлжээг ашиглан онлайн хэлбэрээр респондентод хүргэсэн бөгөөд судалгаанд хариулсан хүн хариулт бүхий хэрэглэгдэхүүнийг хэвлэж, мэдээллийн нууцыг хамгаалах үүднээс дугтуйнд битүүмжлэн мэдээллийг цуглуулсан.

5. Судалгааны мэдээлэл цуглуулалт ба мэдээллийг боловсруулсан байдал

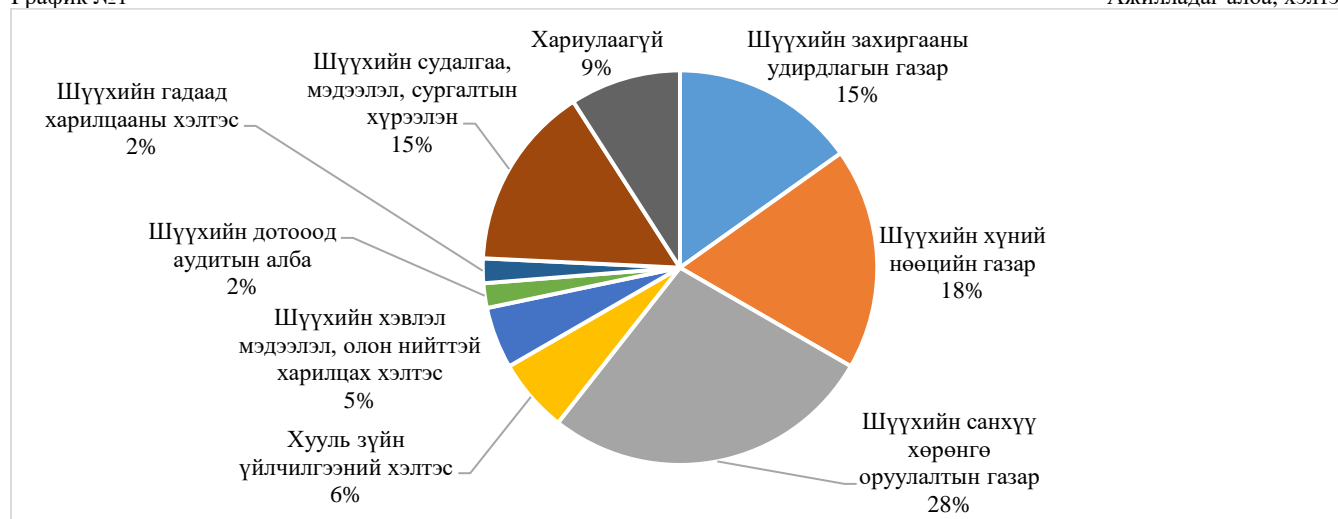
Судалгааны мэдээллийг цуглуулахад ажилтан, албан хаагчдыг бусдын нөлөөнд автуулахгүй байхад анхаарсан бөгөөд өөрийн үзэл бодлоо нээлттэй, шударгаар илэрхийлэх боломжтой байх нөхцөлийг бүрдүүлэх замаар цуглуулсан. Мэдээллийн дан хийгээд харьцуулсан тоололтыг нийгмийн судалгааны SPSS програм дээр боловсруулсан.

Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл

Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн ажлын алба, Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнд 2015 оны 2 дугаар сарын байдлаар нийт 118 ажилтан ажиллаж байна. Санал асуулгын судалгаанд ажлын албаны үндсэн нэгжийн дарга нар болон өвчтэй, чөлөөтэй ажилтнуудыг хасч 105 хүн асуулгад хамрагдах ёстойгоос 99 ажилтан, албан хаагч хамрагдсан нь хамрагдалтын түвшин 94.3 хувьтай буюу харьцангуй өндөр байгааг харуулж байна.

График №1

Ажилладаг алба, хэлтэс



Судалгааны мэдээлэл цуглуулах явцад болон санал асуулгын хуудсан дээр “хариултын нууцлалыг хадгалах болно” гэж тайлбарласан боловч судалгаанд оролцогчдын 9.1 хувь нь ажилладаг алба, нэгжээ орхиж асуулгыг бөглөжээ.

Судалгаанд хамгийн их жин дарж байгаа нь Шүүхийн санхүү, хөрөнгө оруулалтын газар (28 хувь) байгаа бол Шүүхийн гадаад харилцааны хэлтэс болон Дотоод аудитын албаны ажилтнууд тус бүр 2 хувийг эзэлж байгаа нь хамгийн бага нь байна. Бусад алба, нэгжүүд графикт үзүүлснээр хамрагдсан байна.

Хүснэгт №1		Судалгаанд оролцогчдын мэдээлэл	
№	Утга	Тоололт	Хувь ¹
Судалгааны оролцогчдын нас			
1	25 нас хүртэлх	10	10.5
2	26-29 нас	25	26.3
3	30-39 нас	32	33.7
4	40-49 нас	20	21.1
5	50-49 нас	8	8.4
Хүйс			
1	Эрэгтэй	48	59.3
2	Эмэгтэй	33	40.7
Боловсролын түвшин			

¹ Судалгаанд 99 хүн хамрагдсан нь графикт болон хувиар тооцож үзүүлэхэд хувь болон тоололт ижил гарч байна.

1	Доктор	1	1.1
2	Магистр	31	32.6
3	Бакалавр	55	57.9
4	Тусгай дунд	5	5.3
5	Бүрэн дунд	3	3.2
Улсад ажилласан жил			
1	1 жил хүртэл	11	11.7
2	1-3 жил	24	25.5
3	4-5 жил	8	8.5
4	6-10 жил	20	21.3
5	11-15 жил	17	18.1
6	16-20 жил	4	4.3
7	21 ба түүнээс дээш жил	10	10.6
ШЕЗ-д ажилласан жил			
1	1 жил хүртэл	36	37.9
2	1-3 жил	49	51.6
3	4-5 жил	2	2.1
4	6-10 жил	4	4.2
5	11 ба түүнээс дээш	4	4.2

Судалгаанд оролцсон ажилтан, албан хаагчид нь нас хүйсийн тархалтын хувьд харьцангуй жигд байна. Бусад үзүүлэлтийн хувьд гуравны нэг орчим нь магистр бөгөөд 1 жил хүртэл ШЕЗ-д ажилласан бол хоёрны нэг нь бакалавр бөгөөд 1-ээс 3 жил ажилласан ажилтан, албан хаагч байна. ШЕЗ-ийн ажлын алба нь шинэчилсэн бүтэц орон тоогоор ажиллаад нэг жил хагасын хугацаа өнгөрч байгаа боловч ажилтнуудын улсад ажилласан жил нь харьцангуй өндөр байна. Ажилтнуудын 37.2 хувь нь 3 хүртэл жил, 29.8 хувь нь 4-өөс 10-н жил, 22.4 хувь нь 11-ээс 20 жил, 10.6 хувь нь 21-ээс дээш жил улсад ажилласан байна.



НЭГ. АЖИЛТАН, АЛБАН ХААГЧДЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖ,

ТҮҮНД НӨЛӨӨЛӨГЧ ХҮЧИН ЗҮЙЛС

Хүмүүс ажил дээрээ өдөр тутам өөрсдийгөө баяр хөөртэй эсвэл ядарсан, хүндрэл бэрхшээлээр дүүрэн байгаагаар мэдэрч байдаг. Энэ нь сайн үйл хийсний төлөөх урамшуулал, албан тушаал ахих боломж, амьдрахад амар таатай байх, эсвэл ажил дээрх харилцаа холбоо зэрэг байж болно. Ямартай ч ажил, ажлын байран дахь сэтгэл ханамж нь хүмүүсийн амьдралд чухал зүйл байж, сайн сайхан амьдралын гол учир шалтгаан нь болдог. Нөгөө талаас аливаа байгууллага, компанийн хувьд ажилчдынх нь сэтгэл ханамжийн түвшин чухал ач холбогдолтой асуудал юм. Ажилдаа сэтгэл хангалуун ажилчид илүү бүтээлч, илүү эрч хүчтэй ажиллах нь зүйн хэрэг билээ².

Энэ нь сүүлийн үед олон байгууллага, хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдийг ажилтнуудынхаа сэтгэл ханамжийн түвшинг судлах, хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийг дээшлүүлэх арга замыг эрж хайхад хүргэж байна.

Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн хувьд Ажлын албаны ажилтан, албан хаагчдын хөдөлмөрийн сэтгэл ханамж, байгууллагын удирдлага, зохион байгуулалтын асуудлыг анхааран судалж байгаа нь нэг талаас заавал хийх шаардлагатай албан үүргээ гүйцэтгэж байгаа, нөгөө талаас байгууллагын ирээдүйг өөдрөг, бүтээлч байдлаар төлөвлөж, удирдахад удирдлага, хүний нөөцийн салбарт чухал гарын авлага, тулгуур болох ач холбогдолтой юм.

Байгууллага дахь ажилтан, албан хаагчдын хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн түвшинг судлахдаа ихэвчлэн “сэдэл ба эрүүл ахуй – орчин нөхцөл” гэсэн хоёр үндсэн хэсэгт хувааж авч үздэг. Хөдөлмөрийн сэдэл гэдэгт ажил үүргээ ухамсарласан байдал, хичээл зүтгэл, ажлын хариуцлага, хөгжил дэвшил, давуу тал зэрэг ойлголтыг хамруулан судална. Харин эрүүл ахуйн хувьд байгууллагын бодлого, удирдлага зохион байгуулалт, цалин хангамж, ажиллах орчин нөхцөл, ажилчдын хоорондын харилцаа зэрэг ойлголтыг багтааж авч үздэг.

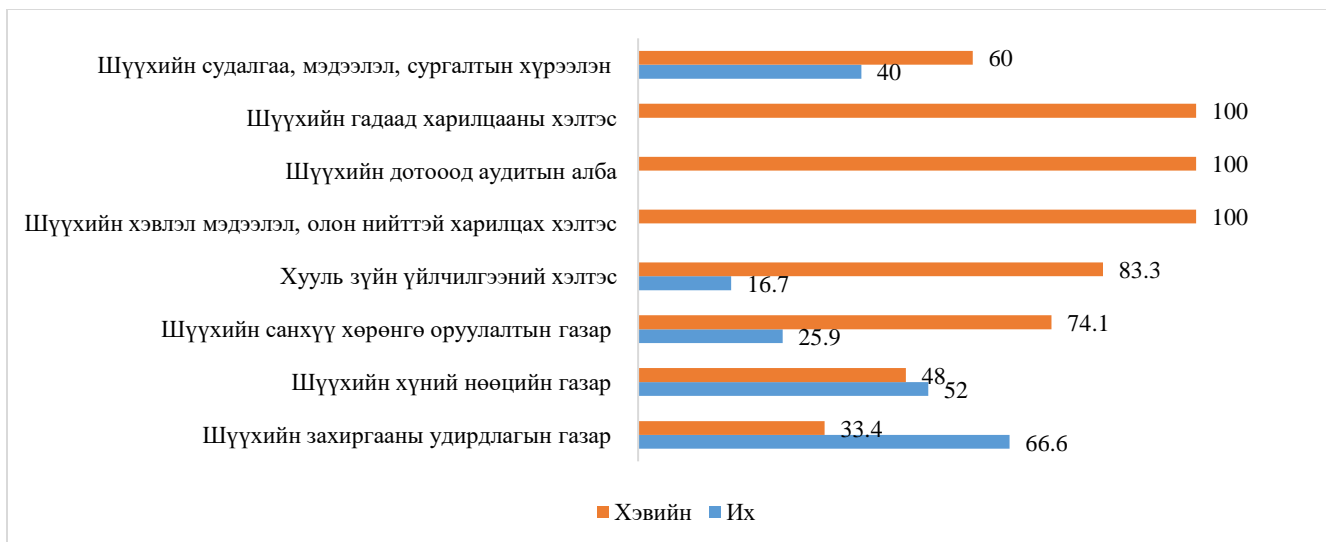
1.1. Хөдөлмөрийн хуваарьлалт, тэгш байдал

Бидний судалж үзэх эхний багц асуудал бол ажлын байранд хөдөлмөрийн хуваарилалт, тэгш байдал хангагдсан эсэх асуудал юм. Судалгаанд хамрагдсан ажилтан, албан хаагч гурван хүн тутмын хоёр нь өөрийн ажлын ачааллыг их гэж үнэлсэн ба “ажлын ачаалал бага” (1%) гэсэн хариулт ер нь байхгүй байв. Ажлын ачаалал ихтэйн улмаас ажил дээрээ оройтох, илүү цагаар сууж ажиллах тохиолдол их гардаг(61.2%) ажээ. Мөн яаралтай хийж гүйцэтгэх шаардлагатай ажил(58.8%), ажлын байрны тодорхойлолтод ороогүй ажлыг (22.9%) хийж гүйцэтгэдэг гэж хариулсан байна.

График №2

Ажлын ачаалал (үндсэн нэгжээр, хувиар)

² <http://www.questia.com/library/economics-and-business/business/employment/job-satisfaction>



Ажлын ачааллыг алба, нэгжээр нь ангилж үзвэл Шүүхийн захиргааны удирдлагын газар (66.6%), Шүүхийн хүний нөөцийн газар (52%), Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэн (40%) зэрэг нэгжүүд хамгийн ачаалалтай, харин Шүүхийн гадаад харилцааны хэлтэс, Шүүхийн хэвлэл мэдээлэл, олон нийттэй харилцах хэлтэс, Дотоод аудитын албаны ажилтан, албан хаагчид хэвийн ачаалалтай ажиллаж байна.

Хүснэгт № 2

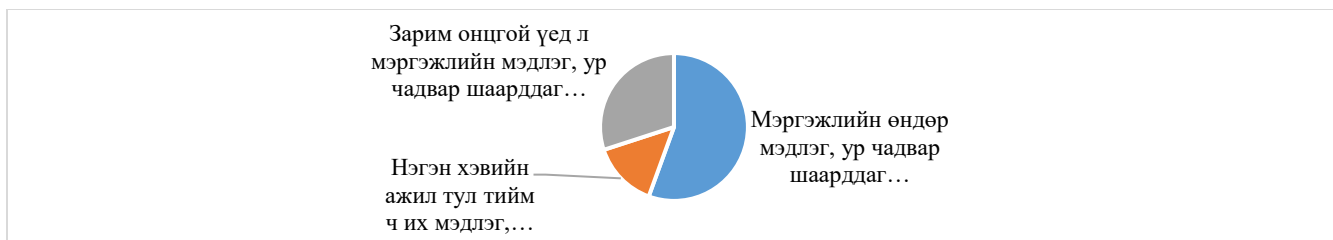
Ажил үүргийн хуваарилалт (үндсэн нэгжээр)

№	Нэгжүүд	Удирдлагын зүгээс Таны ажил үүрэгтэй холбоогүй даалгавар өгөх тохиолдол байдаг уу?	Удирдлагын зүгээс хийж амжихааргүй ажлын ачааллаар дарах тохиолдол байдаг уу?
1	Шүүхийн захиргааны удирдлагын газар	13.3%	15.4%
2	Шүүхийн хүний нөөцийн газар	44.4%	43.7%
3	Шүүхийн санхүү, хөрөнгө оруулалтын газар	25%	12.5%
4	Хууль зүйн үйлчилгээний хэлтэс	0 %	0%
5	Шүүхийн хэвлэл мэдээлэл, олон нийттэй харилцах хэлтэс	0%	0%
6	Шүүхийн дотоод аудитын алба	0 %	0%
7	Шүүхийн гадаад харилцааны хэлтэс	0%	0%
8	Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэн	20%	0%

Ажилтан албан хаагчдын ажлын ачаалал их байгаа шалтгааныг тодруулахад зайлшгүй хийж гүйцэтгэх шаардлагагүй ажлууд ажлын ачааллыг нэмэгдүүлж байна. Хариуцсан чиг үүрэгт нь хамааралгүй ажлыг гүйцэтгэдэг, удирдлагын зүгээс хийж гүйцэтгэж амжихааргүй ажлаар шахах тохиолдол их байна. Үүнийг үндсэн нэгжээр харьцуулж үзсвэл (хүснэгт № 2) шүүхийн хүний нөөцийг газрын 2 ажилтны 1 нь тийм гэж үзсэн бол шүүхийн захиргааны удирдлагын газар, шүүхийн санхүү хөрөнгө оруулалтыг газар тус тус дунджаар 20 хүрэхгүй хувь нь тийм гэж үзэж бусад үндсэн нэгж огт тийм гэж хариулаагүй байна.

График №3

Таны ажил танаас мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар шаарддаг эсэх



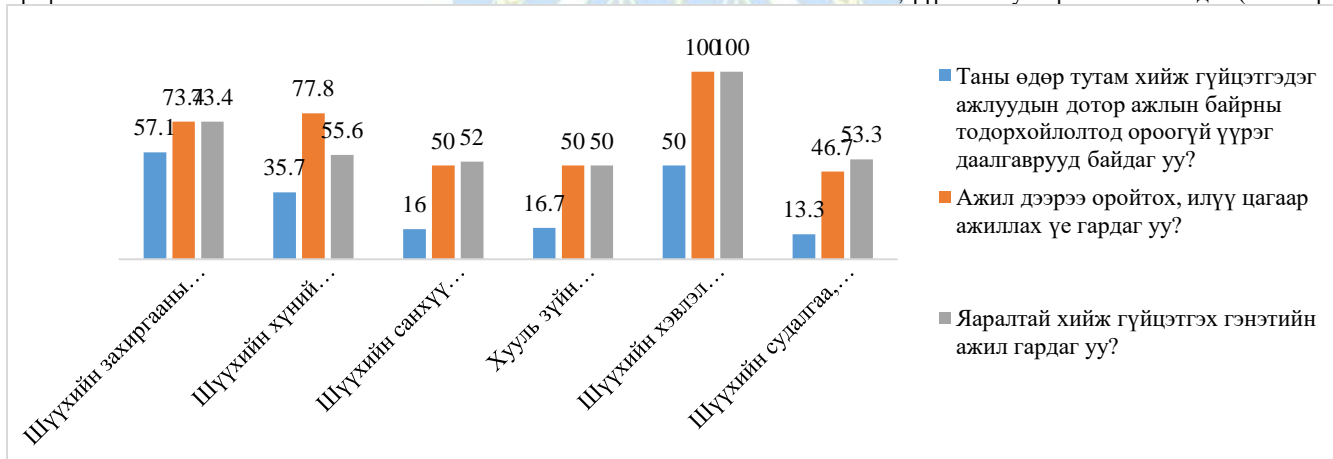
Ажилтнуудын 55.6 хувь эрхэлж буй ажил нь мэргэжлийн өндөр мэдлэг, ур чадвар шаарддаг болохыг илэрхийлсэн бол 14.4 хувь нь нэгэн хэвийн, 30 хувь нь зарим үед л онцгой мэдлэг, ур чадвар шаарддаг гэж хариулжээ. Эндээс үзвэл ажилтан, албан хаагчдыг ажлын байрандаа итгэлтэй болгохын тулд нэн тэргүүнд ажлын байрны тодорхойлолтыг дахин нарийвчлан боловсруулах шаардлага гарахыг үгүйсгэхгүй.

Хүснэгт № 3 Ажлын ачааллыг мэргэжлийн ур чадвар шаардах байдалтай харьцуулсан

№	Ажлын ачаалал	Их	Хэвийн
1	Мэргэжлийн өндөр мэдлэг, ур чадвар шаарддаг	45%	55%
2	Нэгэн хэвийн ажил тул тийм ч их мэдлэг, ур чадвар шаардаад байдаггүй	15.4%	84.6%
3	Зарим онцгой үед л мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар шаарддаг	25.9%	74.1%

Дээрхээс үзвэл байгууллагын ажил үүргийн хуваарилалт нарийн тодорхой бус учраас мэргэжилдээ чадварлаг ажилтнуудад илүү ачаалал ноогдуулах хандлага байгааг харуулж байгаа юм.

График № 4 Ажил, үүргийн хуваарилалтын байдал (нэгжээр³)



Шүүхийн захиргааны удирдлагын газар, Шүүхийн хэвлэл мэдээлэл, олон нийттэй харилцах хэлтсийнхэнд ажлын байрны тодорхойлолтод ороогүй даалгаварууд бусад нэгжүүдээс өндөр байгаа бол Шүүхийн хүний нөөцийн газар, Шүүхийн хэвлэл мэдээлэл, олон нийттэй харилцах хэлтсийн ажилтнууд ажил дээрээ оройтох, илүү цагаар ажиллах нь их байна.

³ Дотоод аудитын алба, гадаад харилцааны хэлтсийг оруулаагүй болно

Нийт ажилтнуудын 79.2 хувьд эрхэлж буй ажил нь мэргэжлийн өндөр мэдлэг, ур чадвар шаарддаг ба мөн тэр орчим хувь өөрсдийгөө хангалттай хэмжээний мэдлэг, чадвартай гэж дүгнэсэн байна. Энэ байдалтай холбогдуулан өдөр тутмын ажилдаа ур чадвараа бүрэн дайчилдаг эсэхийг нь асууж тодруулсан юм.

График № 5

Мэргэжлийн чадвараа дайчлах байдал (нэгжээр)



Шүүхийн гадаад харилцааны хэлтэс, Дотоод аудитын алба, Шүүхийн хэвлэл мэдээлэл, олон нийттэй харилцах хэлтсүүд мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвараа 100 хувь дайчилж ажилладаг бол Шүүхийн захиргааны удирдлагын газар, Шүүхийн санхүү хөрөнгө оруулалтын газар, Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэн зэрэг нь 80-аас 88 хувь хүртэл мэдлэг, ур чадвараа дайчилдаг байна. Харин Шүүхийн хүний нөөцийн газар, Хууль зүйн үйлчилгээний хэлтэс 2-т энэ боломж хязгаарлагдмал байдаг нь дээрх графикаас харагдаж байна. Дурьдсан 2 нэгжийн ажлын байрны тодорхойлолт буюу хөдөлмөрийн хуваарилалт хангалтгүй хийгдсэн эсхүл удирдлага, зохион байгуулалт хангалтгүй байгааг харуулж байна.

Ачааллыг зохистой хуваарилах талаар судалгаанд оролцогчдын бичгээр гаргасан саналыг багцалж танилцуулбал:

- Бүтэц, чиг үүргийн давхардалыг арилгах;
- Ажлын байрны тодорхойлолтын дагуу, ажлаа гүйцэтгэж, даалгаж байх;
- Мэдлэг, чадвар муутай хүмүүс, ажил хийж чадахгүй байна. Иймээс ачаалал нэг талд үүсч байна;
- Ажил хийдэггүй хүмүүсийг цөөлөх, чадварлаг хүний нөөцийг дахин бүрдүүлэх;
- Удирдлагууд гэнэт их хэмжээний даалгавар өгөх.

1.2. Ажлын орчин, нөхцөл ба хувь хүний хөгжил

Судалгаанд оролцогчдын ажлын орчин дахь материаллаг хангамж боломжийноос сайн түвшинд хангагдсан ч ажлын байранд олуулаа суудаг тул анхаарал төвлөрөхгүй байх зэрэг дутагдлууд байна. Мөн агааржуулалтын систем, ус буцалгагч, шаардлагатай сонин, сэтгүүл, зарим тоног төхөөрөмжүүд шаардагдах төлөвтэй байна. Ажлын байран дахь материаллаг орчин сайн хангагдсан хэдий ч ажилтан, албан хаагчдын мэргэжлийг дээшлүүлэх, хувь хүний хөгжил, дэвшилд чиглэсэн үйл ажиллагаа хангалттай хэмжээнд хүрээгүй байна.

Ажилтнуудын 50 гаруй хувь нь өөрийн эрхэлж буй ажилтай холбоотой сэтгэл зүйн стресст автсан байгаа ба гол шалтгаан нь ажлын хэт их ачаалал ажээ. Харин дараахь шалтгаанууд нь ажил дээрх бүлэглэлүүд хоорондын таагүй уур амьсгал, удирдлагын зүгээс ажлын бүтээмжийг шударгаар үнэлэхгүй байх, ажлаас халагдах вий гэж санаа зовох зэрэг хүчин зүйлс байна.

Аливаа байгууллагын хөгжин дэвших, ирээдүйтэй сайн ажиллах үндэс суурь нь чадварлаг сайн мэргэжилтэн байдаг учир байгууллагын удирдлага, хүний нөөц энэ тал дээр анхаарал хандуулах цаг болжээ. Чадварлаг сайн ажилтныг шилж олж ажилд авахаас гадна тухайн байгууллагадаа олон жил ажилласан, байгууллагын бодлого, хэрэгцээ, чиг үүргийг бүрэн ухамсарласан ажилтнуудыг өөрсдийн бодлогоор дэмжих нь хүний нөөцийн ухаалаг бодлогын нэг билээ.

Ажилтан, албан хаагчдын ажил үүргээ хэвийн явуулахад зайлшгүй шаардлагатай материаллаг хэрэгсэл, ажлын байрны нөхцөл ШЕЗ-ийн Ажлын албаны хувьд хангалттай түвшинд байна гэж харагдаж байна. Цөөн хэдэн зүйлсэд анхаарах шаардлагатай байгааг хүснэгт №4-өөс харвал агааржуулалтын систем, ус буцалгагч, шаардлагатай сонин, сэтгүүл зэрэг байв.

Хүснэгт № 4

Ажил үүргээ хэвийн гүйцэтгэхэд шаардагдах эд зүйл ба үйлчилгээ⁴

№	Эд зүйлс	Байдаг, шаардлага хангадаг	Байдаг ч шаардлага хангадаггүй	Байхгүй
1	Өрөө тасалгаа	83.7%	16.3%	.0%
2	Ажлын ширээ	96.5%	3.5%	.0%
3	Сандал	91.8%	8.2%	.0%
4	Компьютер	95.3%	4.7%	.0%
5	Хэвлэгч	76.8%	7.3%	15.9%
6	Хувилагч	73.4%	10.1%	16.5%
7	Бичгийн хэрэгсэл	86.2%	11.2%	2.5%
8	Гэрэлтүүлэг	86.7%	12.0%	1.2%
9	Агааржуулалтын систем	57.0%	22.8%	20.3%
10	Халаалтын систем	84.1%	14.6%	1.2%
11	Ус буцалгагч, цайны өрөө	51.2%	18.3%	30.5%
12	Утасны лимит	62.3%	14.3%	23.4%
13	Интернет ашиглалт, хурд	75.6%	23.2%	1.2%

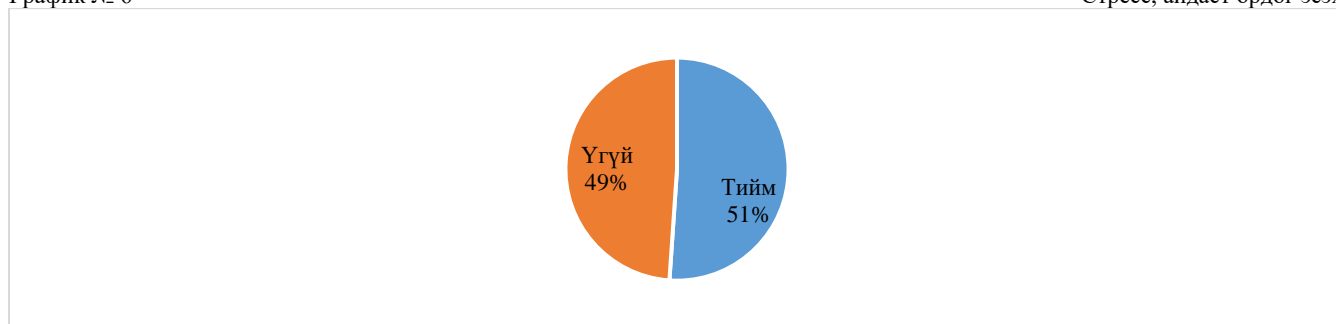
⁴ Үйлчлэгч, жолооч, харуул нарын дүн ороогүй болно

14	Шаардлагатай сонин, сэтгүүл	36.8%	21.1%	42.1%
15	Эмчийн үйлчилгээ	68.8%	16.2%	15.0%
16	Ажлын байрны цэвэрлэгээ, ариун цэвэр	84.5%	9.5%	6.0%
17	www.judcouncil.mn	93.6%	5.1%	1.3%
18	Үдийн цай, хоолны газар	50.0%	31.0%	19.0%
19	Номын сан	67.5%	27.3%	5.2%
20	Ариун цэвэр 00 өрөө	81.9%	18.1%	.0%

Харин байдаг боловч шаардлага хангадаггүй зүйлсийг үдийн цай, хоолны газар, номын сан, интернетийн хурд, агааржуулалтын систем гэж тодорхойлсон байна. Дээрх хүснэгтээс харахад Ажлын албаны ажилтан, албан хаагчдын ажлын байрны нөхцөл сайн байгаа нь харагдаж байна. Гэсэн хэдий ч ажилтнуудын 51.1 хувь нь өөрийн эрхэлж байгаа ажилтай холбоотой ямар нэгэн сэтгэл зүйн стресс, айдастай ажилладаг гэж хариулсан байна.

График № 6

Стресс, айдаст ордог эсэх



Ажилтнуудын хоёр хүн тутмын нэг нь ажлын стресстэй ажиллаж байгаа нь байгууллагын хөдөлмөрийн бүтээмж, хамт олны уур амьсгалд сөргөөр нөлөөлөх өндөр магадлалтай. Ажилтнуудын ажлын байран дээрх стрессийн түвшинг үнэлэх, аюултай хэмжээг тодорхойлох сэтгэл зүйн болоод сэтгэцийн эрүүл мэндийн нарийн аргачлал байдаг бөгөөд энэ талаар тусад нь нарийвчлан судлах шаардлагатай.

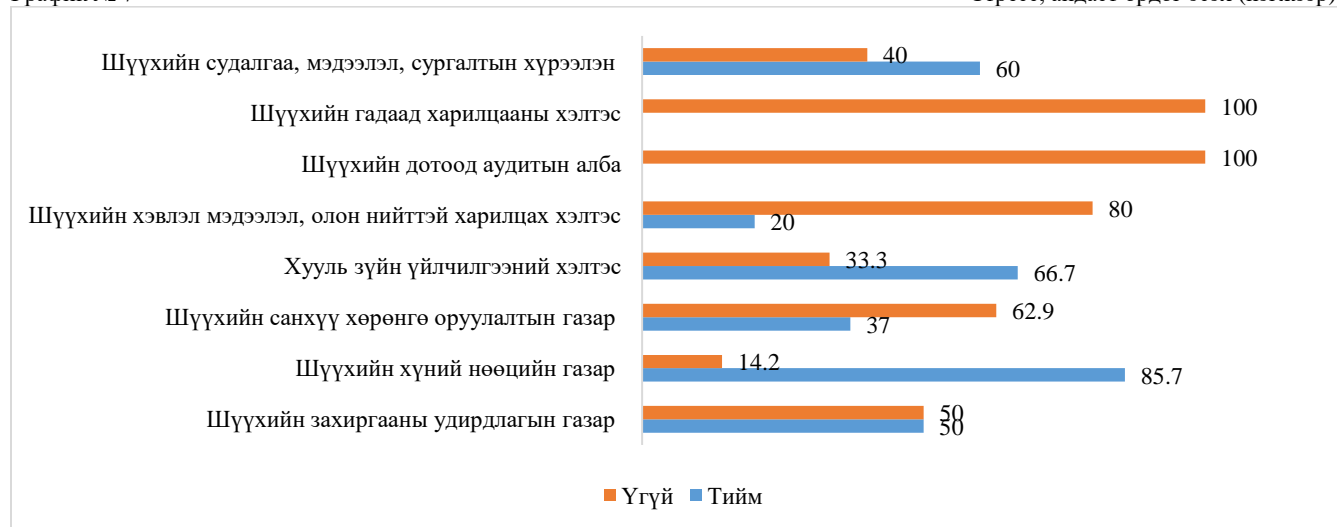
Ажлын байран дээрх стресс нь хувь хүний эрүүл мэндэд гэр бүлийн асуудал, эсвэл санхүүгийн хүндрэлээс илүүтэй нөлөөлдөг гэж судлаачид үздэг байна⁵. Тиймээс байгууллагын удирдлагын зүгээс ажилтнуудын санал бодлыг нээлттэй сонсож, стрессээс урьдчилан сэргийлэх төрөл бүрийн арга хэмжээг авах нь зүйтэй.

Ажилтнуудыг стресс, айдаст автуулдаг хүчин зүйлсийг тодруулахад ажлын хэт их ачаалал, ажил дээрх бүлэглэлүүд хоорондын таагүй уур амьсгал, удирдлагын зүгээс ажлын бүтээмжийг шударгаар үнэлэхгүй байх, ажлаас халагдах вий гэж санаа зовох зэрэг нь голлох шалтгаанууд болж байв. Ажилтнуудын стрессийн түвшин, шалтгааныг алба, нэгжээр ажиглавал дараах байдалтай байна.

⁵ <http://www.stress.org/workplace-stress/>

График № 7

Стресс, айдас ордог эсэх (нэгжээр)



Ямар ч стресс, айдасгүй нь Шүүхийн гадаад харилцааны хэлтэс, Дотоод аудитын алба, Шүүхийн хэвлэл, мэдээлэл, олон нийттэй харилцах хэлтэс зэрэг бол Шүүхийн хүний нөөцийг газрын дийлэнх ажилтнууд ажил дээрээ байнга стресс, айдастай байдаг байна.

Хүснэгт № 5

Ажилтнуудыг стресс, айдас оруулдаг хүчин зүйлс (нэгжээр)

№	Шалтгаан	Шүүхийн захиргааны удирдлагын газар (%)	Шүүхийн хүний нөөцийн газар (%)	Шүүхийн санхүү, хөрөнгө оруулалтын газар (%)	Хууль зүйн үйлчилгээний хэлтэс (%)	Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэн (%)
1.	Мэдлэг ур чадвар хүрэхгүйгээс		2.3%			9.1%
2.	Их ажлын ачааллаас үүдэн ажлаа хийж амжихгүйд хүрдэг	37.5%	16.3%	27.7%	16.7%	27.3%
3.	Ажлаас халагдах вий гэж санаа зовох	12.5%	7%	22.2%	8.3%	13.6%
4.	Удирдлагын зүгээс ажлын бүтээмжийг шударгаар үнэлэхгүй байх		18.6%	16.7%	16.7%	
5.	Цалин, урамшуулал хангалтгүй байх		2.3%		8.3%	13.6%
6.	Удирдлагатай таагүй харилцаатай, хүлээн зөвшөөрөгдөхгүй байх		16.3%		25%	
7.	Удирдлагын зүгээс ирэх дарамт шахалт		11.6%	11.1%		9.1%
8.	Ажил дээрх бүлэглэлүүдийн хоорондын таагүй уур амьсгал	12.5%	16.3%	5.6%	8.3%	13.6%
9.	Албан тушаал ахих, өсч дэвших боломжгүй байх	25%		11.1%	8.3%	4.6%
10.	Хамт олны таагүй уур амьсгал	12.5	9.3%	5.6%	8.4%	9.1%

Урьд дурьдсанаар үндсэн 8 нэгжийн 3 нэгж нь ажлын улмаас ямар нэгэн стресс, айдас байхгүй гэж үзсэн бол үлдсэн 5 нэгжийн хувьд дээрх (хүснэгт №5) байдалтай байна. Их ажлын ачааллаас үүдэн ажлаа хийж амжихгүйгээс стресс үүсдэг гэж Шүүхийн захиргааны удирдлагын газар, Шүүхийн санхүү, хөрөнгө

оруулалтын газар, Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнгийн ажилтнууд тус тус үзжээ. Харин удирдлагын зүгээс ажлын бүтээмжийг шударгаар үнэлэхгүй байх гэж Шүүхийн хүний нөөцийн газрын ажилтнууд, удирдлагатай таагүй харилцаатай, хүлээн зөвшөөрөгдөхгүй байх гэж гэж Хууль зүйн үйлчилгээний хэлтсийнхэн хариулсан байна.

Хүснэгтээс үзвэл ажилтан албан хаагчдыг стресст оруулдаг гол хүчин зүйл нь ажлын ачаалал байгаа бөгөөд байгууллагын ажлын байрны тодорхойлолтыг нарийвчлан боловсруулах зайлшгүй шаардлагатай байна. Ажлын ачааллаас бусад хүчин зүйлс нь субъектив шинжтэй, байгууллагын хүрээнд шийдвэрлэх боломжтой асуудлууд байна.

Байгууллагын ажилтнууд өөрсдийн албан тушаал ахих боломжийг үнэлсэн байдал ба шалтгааныг тодруулбал тэдний 60 гаруй хувь нь эерэг хариулт өгчээ. Өөрөөр хэлбэл Ажлын албаны ажилтан гурван хүн тутмын хоёр нь өөрийгөө албан тушаал дэвших боломжтой гэж үзэж байна. Давхардсан тоогоор тэдний 56.8 хувь нь өөрийгөө бусдаас мэдлэг, ур чадвар сайтай тул албан тушаал ахих боломжтой гэж үзсэн байна.

Харин үлдсэн гуравны нэг хувийн албан тушаал дэвших боломжгүй ба шалтгааныг албан тушаал дэвших үйл явц удирдлагын үзэмжээр шийдэгддэгтэй холбоотой гэжээ.

Хүснэгт № 6		Ажилтнуудын албан тушаал дэвших боломж (нэгжээр)			
№	Нэгжүүд	Бүрэн боломжтой	Ер нь боломжтой	Тийм боломж бараг байхгүй	Албан тушаал ахих ямар ч боломжгүй
1.	Шүүхийн захиргааны удирдлагын газар	50%	41.7%	8.3%	
2.	Шүүхийн хүний нөөцийн газар	33.4%	22.2%	11.1%	33.3%
3.	Шүүхийн санхүү, хөрөнгө оруулалтын газар	35%	40%	20%	5%
4.	Хууль зүйн үйлчилгээний хэлтэс	33.3%	50%	16.7%	
5.	Шүүхийн хэвлэл мэдээлэл, олон нийттэй харилцах хэлтэс		75%	25%	
6.	Шүүхийн дотоод аудитын алба		100%		
7.	Шүүхийн гадаад харилцааны хэлтэс		50%	50%	
8.	Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэн	7.7%	61.5%	23.1%	7.7%

Хүснэгтээс үзвэл Шүүхийн захиргааны удирдлагын газрын ажилтнууд өөрсдийгөө албан тушаал дэвших боломжтой гэж хамгийн өндөр хувиар үзсэн бол Шүүхийн хүний нөөцийн газрын ажилтан ажиллагсад тийм боломж байхгүй, боломжгүй (33.3%) гэж үзжээ.

Цаашлаад ажилтнуудын одоогийн эрхэлж буй ажлынхаа ирээдүйд итгэх байдал, ажлын хэтийн төлвийг өөр байгууллагаас ажиллах санал ирвэл хэрхэн шийдвэрлэх тухай асуултаар тодруулсан. Ажилтнуудын 30.5 хувь нь ажлаа солих бодолгүй байгаа бол 32.9 хувь нь хэлж мэдэхгүй байна. Мөн 12.2 орчим хувь нь одоогийн ажлаас нөхцөл сайжирсан тохиолдолд солих, 20.7 хувь нь албан тушаал дэвшиж очвол солих бол ямар нэгэн болзолгүйгээр ажлаа шууд солих хувь 3.7 байлаа. Өөрөөр хэлбэл ШЕЗ-ийн Ажлын албаны хүний нөөцийн бодлого ажилтнуудаа ажлын байранд нь тогтоон барихад анхаарлаа хандуулах шаардлагатай байна.

№	Нэгжүүд	Одоогийн ажилтай ижилхэн нөхцөлтэй байсан ч ажлаа шууд солино	Одоогийнхоос цалин хангамж сайтай бол солино	Албан тушаал дэвшиж очвол солино	Одоогийн ажлаа солихгүй	Хэлж мэдэхгүй байна.
1.	Шүүхийн захиргааны удирдлагын газар		18.2%	18.2%	45.4%	18.2%
2.	Шүүхийн хүний нөөцийн газар	7.1%	14.3%	28.6%	21.4%	28.6%
3.	Шүүхийн санхүү хөрөнгө оруулалтын газар		4.4%	17.4%	47.8%	30.4%
4.	Хууль зүйн үйлчилгээний хэлтэс			20%	20%	60%
5.	Шүүхийн хэвлэл мэдээлэл, олон нийттэй харилцах хэлтэс		40%		20%	40%
6.	Шүүхийн дотоод аудитын алба					100%
7.	Шүүхийн гадаад харилцааны хэлтэс			50%		50%
8.	Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэн	6.7%	20%	13.3%	26.7%	33.3%

Шүүхийн хүний нөөцийн газар, Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнгийн албан хаагчид дунд одоо байгаа ажлаа шууд солих албан хаагч байгаа бол цалин хангамж сайн тохиолдолд солих бодолтойгоо багагүй хувиар илэрхийлсэн байгааг хүснэгтээс харж болохоор байна. Харин Шүүхийн санхүү, хөрөнгө оруулалтын газар болон Шүүхийн захиргааны удирдлагын газрын ажиллагсад бусад нэгжүүдээс илүүтэйгээр одоогийн эрхэлж байгаа ажилаа солих бодолгүй байгаагаа илэрхийлсэн байна. Мөн Дотоод аудитын албаны ажилтнууд энэ талаар хариулахад бэлэн биш байгаа ажээ.

График № 8

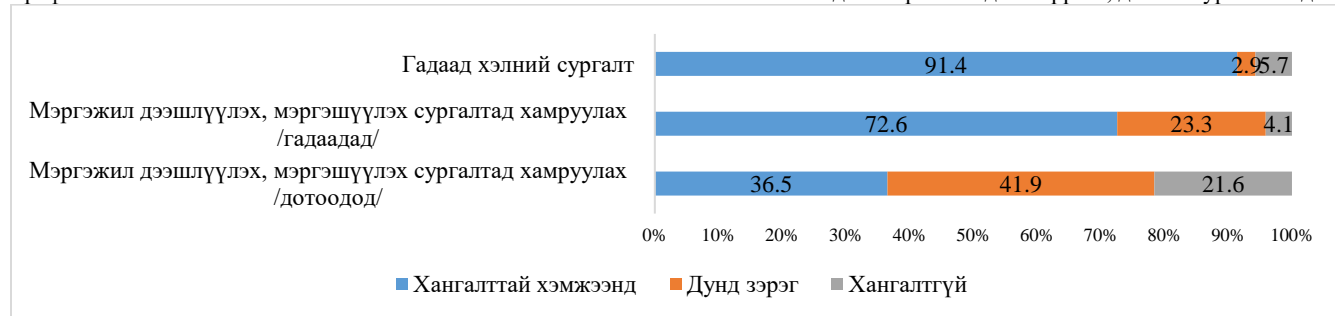
Ажлын албаны ажилтнуудын ажлаас гарах шалтгаанууд (давхардсан хувиар)



Ажилтнуудын ажлаа солих, ажлаасаа гарах гол шалтгааныг удирдлагын шударга бус харилцаа, дарамт, хамт олны таагүй уур амьсгал, ажлын ачаалал их зэрэг байдаг байна. Бусад шалтгаануудыг график № 8-д дэлгэрэнгүй харууллаа.

График № 9

Ажилтан албан хаагчдын мэргэжил дээшлүүлэх, давтан сургах байдал

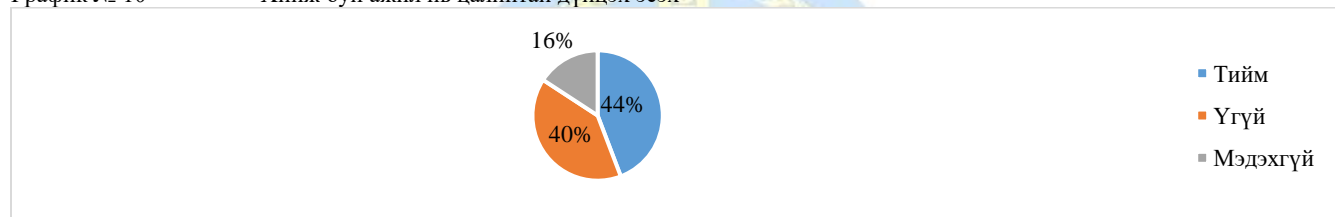


Мэргэжил дээшлүүлэх, давтан сургах болон бусад шаардлагатай сургалтуудаас дотоод сургалтаас бусад нь харьцангуй сайн байгаа нь харагдаж байна. Харин хангалтгүй байгаа шалтгааныг ажлын ачаалал, санхүүгийн боломжгүй байдал, удирдлагын зүгээс анхаардаггүй, шаардлагатай, хэрэгцээтэй сургалтууд явагддаггүй гэж тус тус 20-иос 25 хувиар жигд тодорхойлсон байна.

1.3. Цалин, нийгмийн хангамж

График № 10

Хийж буй ажил нь цалинтай дүйцэх эсэх

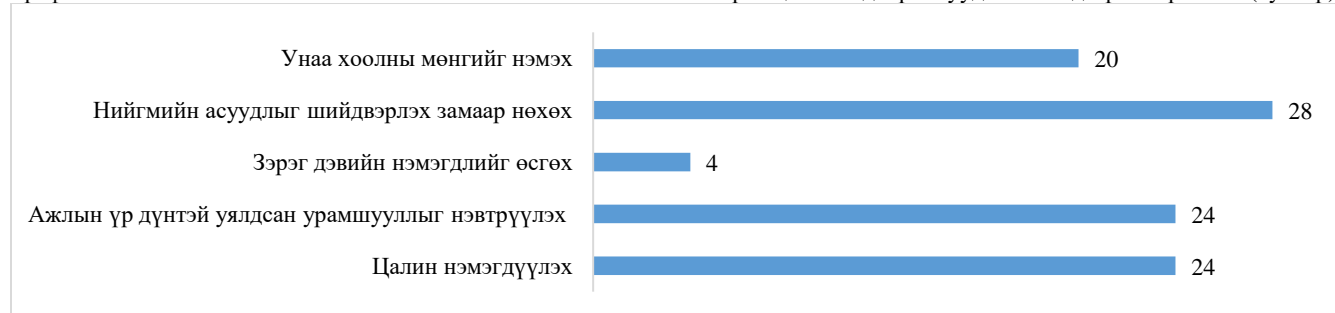


Судалгаанд оролцогчдын 40 хувь нь өөрсдийгөө хийж буй ажилтайгаа дүйцэхүйц цалин авдаггүй гэж үзжээ. Байгууллагын гүйцэтгэх чиг үүргээсээ хамаараад байгууллагын нэр хүнд, хариуцлага харьцангуй өндөр хэдий ч тус шалгуурт нийцэх хэмжээний цалин хөлс өгдөггүй гэж ажилтан, албан хаагчид үзэж байгаа нь харагдаж байна.

Ажилтнуудын цалингийн талаарх санал болон хийсэн ажилдаа тохирохгүй цалин авч байгааг хэрхэн шийдвэрлэвэл зохих талаар тодруулахад нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх замаар нөхөх, ажлын үр дүнтэй уялдсан урашууллыг нэвтрүүлэх нь зүйтэй гэсэн хариултуудын эзлэх хувь хамгийн өндөр байна.

График № 11

Тохирох цалин авдаггүй асуудлыг шийдвэрлэх арга зам (хувиар)



Гэсэн хэдий ч ажиллагсад ШЕЗ-д ажилах болсон шалтгааны “цалин хөлс өндөр” гэж тодорхойлсон нь 7.7 хувь байсан. Түүнчлэн “цалин, урамшуулал хангалтгүй байх” шалтгаанаар стресс айдаст авдаг гэж нийт ажилласадын 4.4 хувь нь үзсэн байна. Харин “надад өөр байгууллагаас ажлын санал ирвэл одоогийнхоос цалин хөлс өндөр бол ажлаа шууд солино” гэж 12.2 хувь нь хариулжээ.

ШЕЗ-ийн ажилтан албан хаагчид “цалин хангамж бага” гэсэн шалтгаанаас ажлаас гарах, ажлаа сольдог хэмээн судалгаанд хамрагдсан ажиллагсадын 8.2 хувь нь үзэж байна. Эндээс үзвэл ШЕЗ-ийн Ажлын албаны хувьд ажилтнуудын цалин, хангамжийн бусад төрийн байгууллага дундаа бага биш байгаа нь харагдаж байна.

Хүснэгт № 8

Ажилтан, албан хаагчдын шагнагдсан байдал

№	Шагнал урамшуулал	Авсан	Тодорхойлогдсон удахгүй авна гэж бодож байна	Тодорхойлогдсон боловч аваагүй	Тодорхойлогдоно гэж найдахгүй байна
1.	Төрийн цол, одон медаль,	8.2%	4.1%	2.0%	85.7%
2.	Салбарын тэргүүн, жуух	8.2%	4.1%	6.1%	81.6%
3.	Байгууллагын шагнал, мөнгөн шагнал	27.3%	5.5%	3.6%	63.6%
4.	Гадаадад аялах эрхийн бичиг	2.3%	2.3%	.0%	95.5%
5.	Гадны бусад байгууллагын шагнал	4.3%	4.3%	2.2%	89.1%

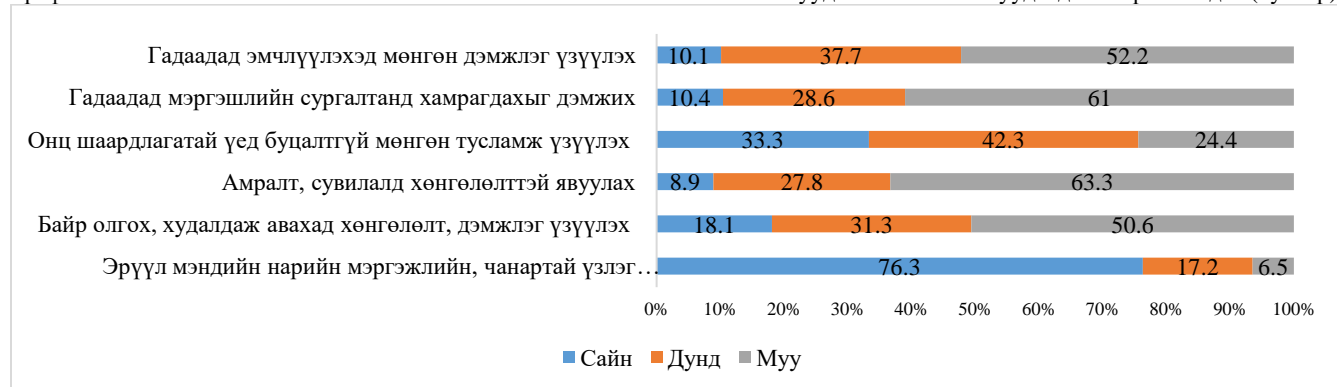
Нийт ажиллагсдын 8.2 хувь нь ШЕЗ-д ажиллаж эхэлсэн цагаасаа хойш төрийн одон медалиар шагнуулж байсан бол 8.2 хувь нь салбарын тэргүүн, жуухаар, 27.3 хувь нь байгууллагын мөнгөн шагналаар, 2.3 хувь нь гадаадад аялах эрхийн бичгээр, 4.3 хувь нь гадны бусад байгууллагын шагналаар шагнагдаж байсан байна. Харин төрийн одон медалиар шагнуулахаар тодорхойлогдоно гэж найдахгүй байгаа хүмүүс 85.7 хувь, салбарын тэргүүн, жуухад тодорхойлогдохгүй гэж 81.6 хувь, байгууллагын мөнгөн шагналаар 63.6 хувь, гадаад аялах эрхийн бичгээр 95.5 хувь, гадны байгууллагын шагналаар 89.1 хувь нь тус тус шагнуулахаар тодорхойлогдоно гэж найдахгүй байгаагаа илэрхийлсэн байна.

Энэ нь нэг талаас ШЕЗ-д ажилладаг албан хаагчид харьцангуй залуучууд байна. Нөгөө талаас ШЕЗ-ийн Ажлын алба нь шинэ бүтэц орон тоогоор ажиллаад удаагүй байгаатай холбоотой байж болно. Шагнал урамшууллын тогтолцоог хэрхэн боловсронгуй болгох талаар судалгаанд оролцогчдын бичгээр гаргасан саналыг багцалж танилцуулбал:

- Хамт олны саналыг авах, санал хураах;
- Хөдөлмөрийн бүтээмж, ажилласан жилийг харгалзах үзэх;
- Шагнал, урамшууллыг ээлжлэн авах бус хийсэн бүтээсэнд нь өгч байх;
- Нээлттэй ил тод, өрсөлдүүлж шагнаж байх, удирдлага субъектив байдлаар хандахгүй байх.

График № 12

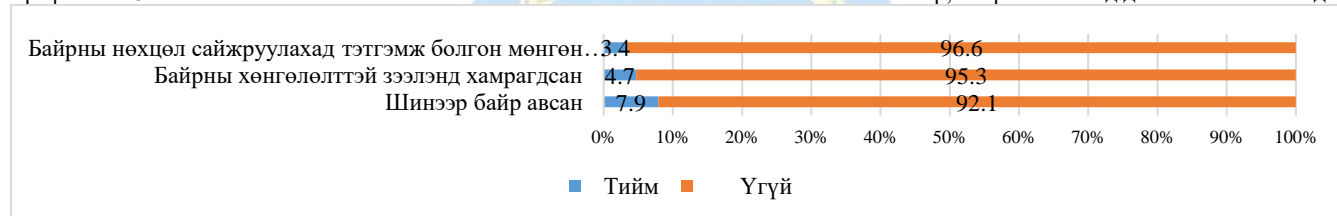
Ажилтнуудын нийгмийн асуудалд анхаарах байдал (хувиар)



Графикт харагдаж байгаагаар нийгмийн асуудлуудаас эрүүл мэндийн нарийн мэргэжлийн, чанартай үзлэг оношлогоонд хамруулах, онц шаардлагатай үед буцалтгүй мөнгөн тусламж үзүүлэх зэрэг асуудлуудыг байгууллагын зүгээс арай илүүтэй анхаардаг бол байр, олгох, худалдаж авахад хөнгөлөлт, дэмжлэг үзүүлэх, гадаадад мэргэшлийн сургалтанд хамрагдахыг дэмжих зэрэг асуудлуудыг орхигдуулах хандлагатай байна.

График № 13

Байр, байрны зээлэнд дэмжлэг авсан байдал



ШЕЗ-д ажилласнаараа ажиллагсадын 7.9 хувь нь шинээр байр авсан, 4.7 хувь нь байрны хөнгөлөлттэй зээлэнд хамрагдсан, 3.4 хувь нь байрны нөхцөл сайжруулах тэтгэмж болон мөнгөн тусламж авсан гэж хариулсан байна.

1.4. Хамт олны дотоод уур амьсгал, эв нэгдэл

Судалгаанд хамрах асуудлуудаас хэмжилтэд хөрвүүлэхэд хамгийн хүндрэлтэй ч байгууллагын ирээдүй, хөгжил дэвшилд том нөлөө үзүүлж, ажиллагсдын сэтгэл хангалуун, аз жаргалтай, эсвэл сэтгэл дундуур зовлонд унагадаг асуудал бол хамт олны дотоод уур амьсгал, тэдний хоорондын харилцааны асуудал билээ. Энэ асуудалд байгууллагын бүтэц, материаллаг байдал, хувь хүний онцлог зэрэг олон хүчин зүйл нөлөө үзүүлж, эргээд түүнийхээ нөлөөлөлд орж байдаг байна.

Хүснэгт № 9

Хамт олны уур амьсгалын үнэлгээ

Д/д	Хамт олны	Маш сайн	Сайн	Хэвийн	Муу	Маш муу
1.	Эвсэг нөхөрсөг	20.1%	23.1%	38.9%	7.4%	10.5%
2.	Нэг нэгэндээ хүлээцтэй хандаж, хүлээн зөвшөөрөх	15.8%	18.9%	45.3%	11.6%	8.4%
3.	Багаар ажиллаж, үр дүнд хүрэх чадвар	16.5%	21.6%	33%	16.5%	12.4%

4.	Ажлын ачаалал даах чадвар	18.8%	30.2%	34.4%	8.3%	8.3%
5.	Үүрэг хариуцлагаа ухамсарлах байдал	16.5%	27.8%	33%	13.4%	9.3%
6.	Бүтээлч, ажил хэрэгч шүүмжлэл өрнүүлэх, түүнийг хүлээн авах чадвар	12.3%	21.6%	35.1%	18.6%	12.4%
7.	Шинэчлэлийг хүлээн авах, хэрэгжүүлэх чадвар	15.7%	21.8%	38.5%	11.5%	12.5%
8.	Санаачлага гаргах, түүнээ ажил хэрэг болгох байдал	14.7%	21.3%	40.4%	12.4%	11.2%
9.	Ажил үүргийн хувьд бие биедээ туслах	15.5%	18.6%	38.1%	14.4%	13.4%
10.	Амьдралд нь зовлон бэрхшээл тохиолдсон нэгэндээ туслах	23%	28.1%	38.5%	9.4%	1%
11.	Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн удирдлага ба ажилтан хоорондын харилцаа	11.4%	24.7%	40.2%	15.5%	8.2%
12.	Бүтцийн нэгжийн удирдах ажилтан хоорондын харилцаа	13.7%	28.4%	29.5%	12.6%	15.8%
13.	Бүтцийн нэгжийн удирдах ажилтан ба ажилтан хоорондын харилцаа	12.4%	26.8%	42.3%	7.2%	11.3%
14.	Ажилтнуудын хоорондын харилцаа, харилцан ойлголцол	13.7%	25.2%	42.1%	11.6%	7.4%

Байгууллагын онцлог, хамрах хүрээ, нийгэмд гүйцэтгэх үүргээс хамаараад ШЕЗ-ийн Ажлын алба нь харьцангуй олон ажилтан, албан хаагчтай бөгөөд тэдний дотоод уур амьсгал хурцадмал биш, хэвийн байдал ажиглагдаж байна. Гэвч удирдлага, хүний нөөцийн зүгээс хамт олны уур амьсгалыг зөөлрүүлэх, нэгдэл нягтралыг сайжруулах арга хэмжээ зохион байгуулах шаардлагатай байна. Судалгаанд оролцогчдын гуравны нэг орчим хувь нь ажилд ороод нэг жил хүрэхгүй хугацаанд ажиллаж байгаа, ажил дээр мэдээлэл дамжих гол эх үүсвэр нь албан ёсны хурал, зарлал бус олны ам дамжсан яриа байгаа тул энэ байдал нь хамт олны дунд хагарал зөрчил үүсгэх, найз нөхдийн бүлгэлэл бий болгох эрсдлийг дагуулж болзошгүй юм. Үүний зэрэгцээ хамт олны багаар ажиллаж, үр дүнд хүрэх чадвар муу, ажил үүргийн хувьд бие биедээ туслах байдал сул, бүтцийн нэгжийн удирдах ажилтан хоорондын харилцаа муу гэж үзэх, үнэлэх хувь бусдаас өндөр байна. Ажилтнууд харин ачаалал даах чадвар, үүрэг хариуцлагаа ухамсарлах байдал, хэн нэгнийхээ амьдралд тохиолдсон зовлон бэрхшээлд туслах байдал харьцангуй сайн буюу хамгийн өндөр хувьтай байна. Зарим үзүүлэлтийг алба нэгжээр⁶ харьцуулж харвал дараах байдалтай байна:

График № 14

Эвсэг нөхөрсөн байдал (хувиар)

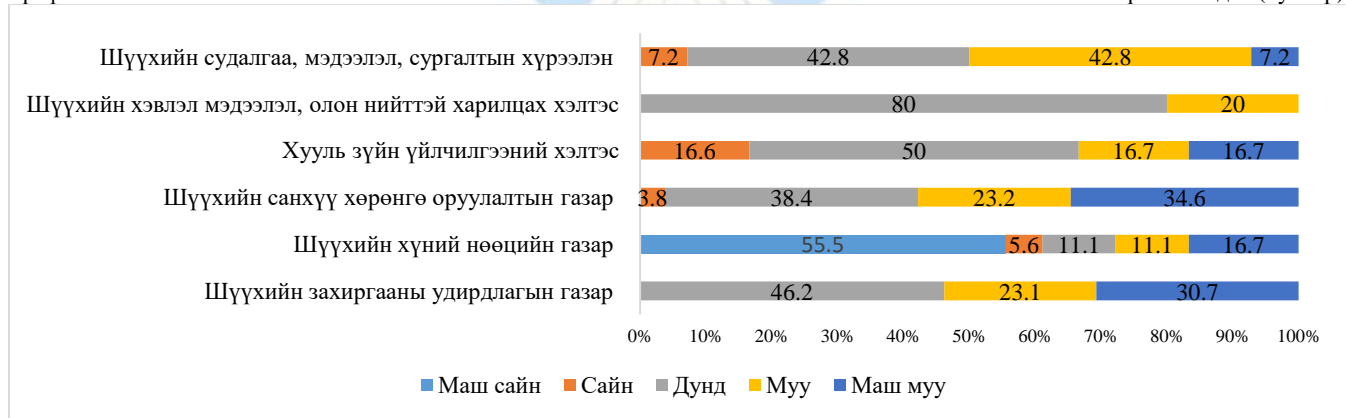


График № 15

Багаар ажиллаж, үр дүнд хүрэх чадвар (хувиар)

⁶ Дотоод аудитын алба, гадаад харилцааны хэлтсийг оруулаагүй болно

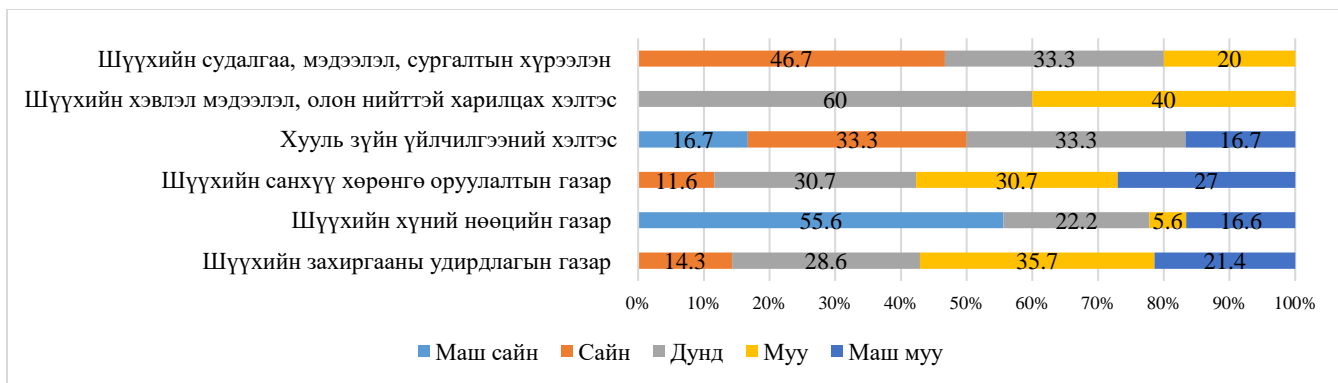


График № 16

Үүрэг хариуцлагаа ухамсарлах байдал (хувиар)

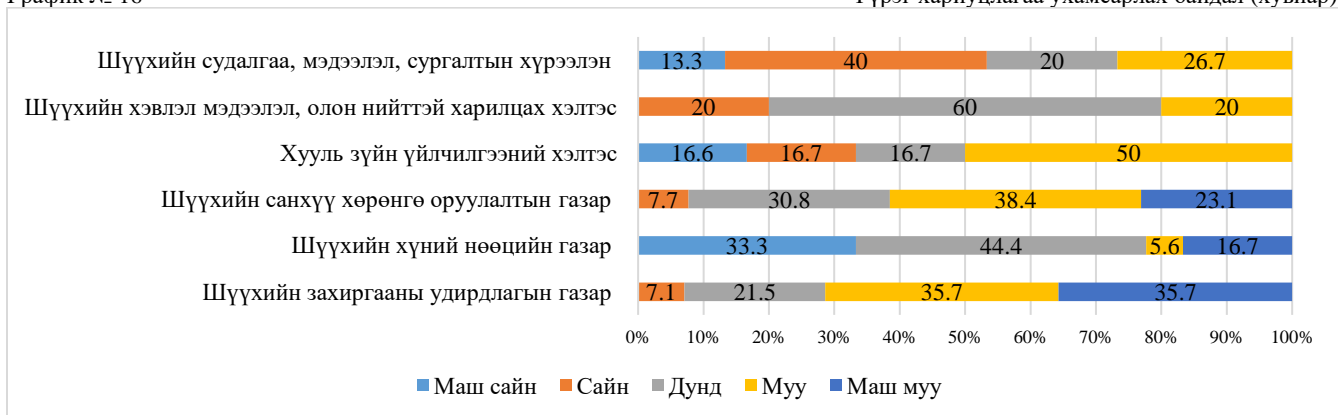


График №17

Байгууллагын мэдээллийн эх сурвалж (хувиар, давхардсан тоогоор)



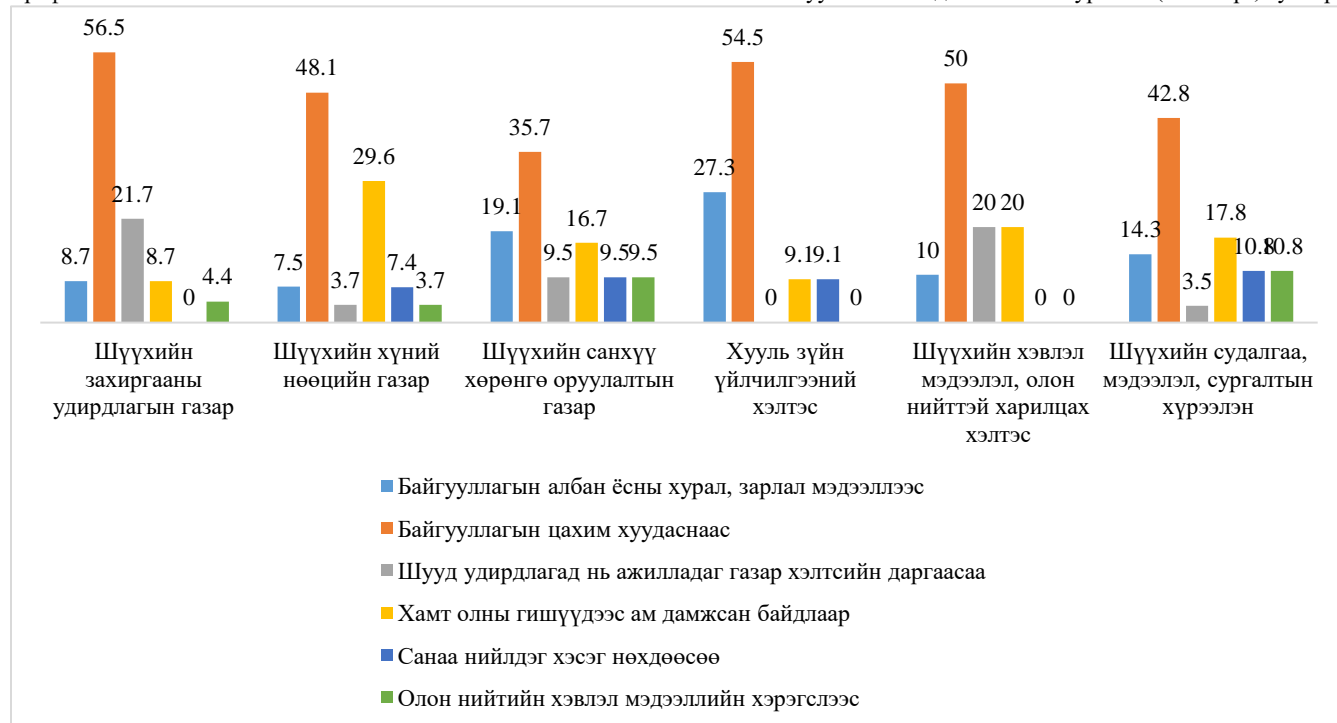
Байгууллагын ажилтнуудын эвсэг, нийтэч уур амьсгалыг бүрдүүлэх, харилцан итгэлцэл үүсэхэд сөргөөр нөлөөлдөг гол хүчин зүйлсийн нэг байгууллагын мэдээлэл дамжих хэлбэр, “хов жив”-ний түвшин ШЕЗ-ийн Ажлын албанд ямар байгааг судалгааны ажлын зүгээс тандалт хийв.

Байгууллага дээрх мэдээ, мэдээлэл, шийдвэрүүдийн талаар албан сувгаар мэдэх хувь 25.6, албан бус шугамаар буюу ам дамжсан хэлбэрээр сонсох хувь 34.4 байв. Байгууллагын талаарх аливаа мэдээлэл албан шугамаар дамжиж байх нь мэдээллийн найдвартай байдал, албаны ёс зүйд бүрэн нийцэх билээ. Гэтэл ШЕЗ-ийн Ажлын албаны хувьд албан ёсны мэдээлэл ажилтнуудад ам дамжсан байдлаар хүрч байна. Албан мэдээллийг ам дамжсан байдлаар сонсож байгаагийн хамгийн гол шалтгаан нь албан мэдээллийг дамжуулах

чанар, хүртээмж хангалтгүй байгаагийн бодит илрэл юм. Алба нэгжээр нь харьцуулж үзвэл дараах байдалтай байна.

График № 18

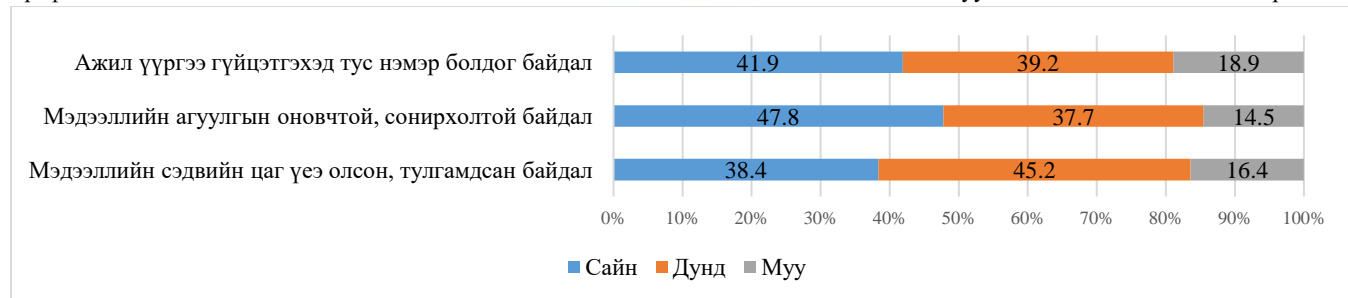
Байгууллагын мэдээллийн эх сурвалж (нэгжээр⁷, хувиар)



Цахим хуудаснаас байгууллагын үйл ажиллагаа, шинэ мэдээллийг бүрийг цаг тухайд нь шуурхай хүргэдэг, түүнээс мэдээлэл авдаг ажилтнууд цөөнгүй буюу нийт ажилласдын 81.1 хувь нь байна.

График №19

Байгууллагын мэдээллийн цагийн үнэлгээ



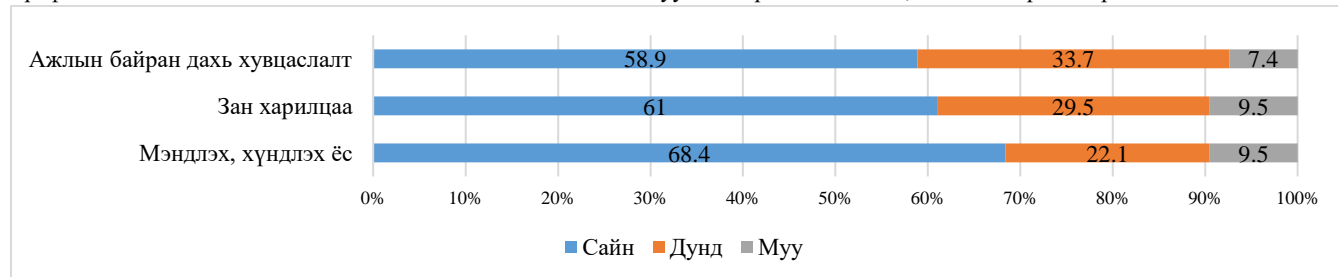
Ажлын албаны ажилтнуудад зориулан зохион байгуулдаг мэдээллийн цагийн арга хэмжээг судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь сонирхолтой, хэрэгтэй, тус нэмэр болдог гэж дүгнэсэн байна.

⁷ Дотоод аудитын алба, гадаад харилцааны хэлтсийг оруулаагүй болно

Байгууллагын ажилтнууд өөрсдийн харилцааны соёл, ажлын байранд биеэ авч явах байдал зэргийг дараах байдлаар үнэлсэн байна.

График № 20

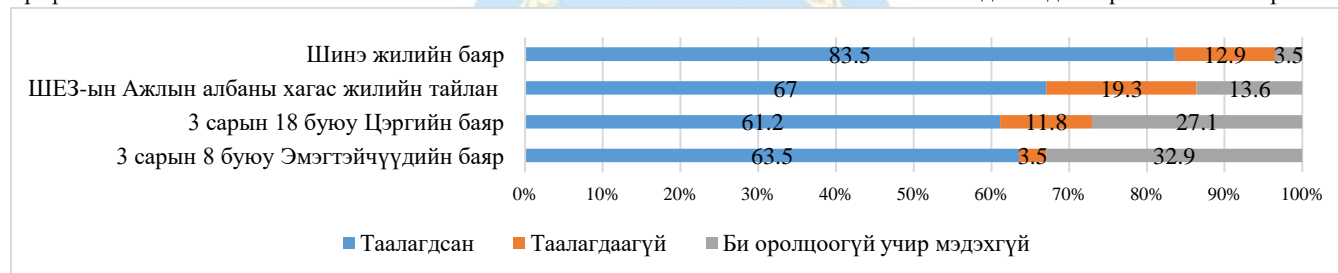
Ажилтнуудын харилцааны соёл, ажлын байран дээрх биеэ авч явах байдал



Ажлын байран дахь хувцаслалт, ажилтнуудын зан харилцаа, мэндлэх, хүндлэх ёсыг тус тус 58.9-аас 68.4 хувиар сайн гэж үнэлсэн байна. Харин 2014 онд ШЕЗ-ийн Ажлын албанаас зохион байгуулсан арга хэмжээнүүдийг дараах байдлаар үнэлсэн байна.

График № 21

2014 онд хийгдсэн арга хэмжээний үнэлгээ



Шинэ жилийн баярт хамгийн олон хүн оролцсон бөгөөд хамгийн өндөр үнэлгээ авсан байна.

Мэдээллийн цагийн үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх талаар судалгаанд оролцогчдын бичгээр гаргасан саналыг багцалж танилцуулбал:

- Ажилтнуудын идэвхтэй оролцоог хангах;
- Клубын системээр хөгжүүлэх, идэвхижүүлэх, удирдлагын зүгээс дэмжих;
- Цаг тухайд нь явуулж байх.

ХОЁР. БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

Байгууллагын институцийн үнэлгээний хүрээнд сайн засаглалын шалгуур үзүүлэлт болон бүтэц, чиг үүргээ биелүүлж чадаж байгаа эсэх зэрэг тогтолцооны макро хүчин зүйлсийн үнэлгээг хамруулан авч үзсэн.

2.1. Байгууллагын институцийн үнэлгээ

ШЕЗ-ийг институци болох үүднээс бүтэц, уялдаа холбоо болон дотоод үйл явц гэсэн бүлэг шалгуур үзүүлэлтээр хэмжсэн хэмжилтын дүнг дараах хүснэгтээр үзүүлж байна.

Хүснэгт № 10		Байгууллагын институцийн үнэлгээ				
№	Асуултууд	Тийм, хангалттай сайн	Тийм гэхдээ хангалттай биш	Үгүй	Хэлж мэдэхгүй байна	
1.	ШЕЗ-ийн одоогийн бүтэц оновчтой	3	34.4%	40.0%	16.7%	8.9%
2.	ШЕЗ-ийн Ажлын албаны газар, хэлтсийн ажлын уялдаа холбоо	1	17.4%	45.7%	30.4%	6.5%
3.	Шийдвэр гаргахдаа ажил хариуцсан ажилтны санал бодлыг тооцон үздэг		20.9%	41.8%	26.4%	11.0%
4.	Бусад байгууллага, яам, агентлагуудтай уялдаа холбоо, хамтын ажиллагаа		25.6%	35.6%	17.8%	21.1%
5.	Ажилтан албан хаагчдын ажил үүргийн хуваарь байгууллагын чиг үүрэг		23.1%	52.6%	16.7%	7.7%
6.	Бичиг хэргийн урсгал зөв зохистой	1	40.0%	37.5%	16.2%	6.2%
7.	Албан бичигт хариу өгөх ажиллагаа шуурхай, оновчтой	2	39.7%	32.1%	11.5%	16.7%
8.	Дотоод хяналт, мониторингийн үр өгөөжтэй тогтолцоотой		33.8%	28.8%	25.0%	12.5%
9.	Хариуцлага тооцох үр өгөөжтэй тогтолцоотой		29.3%	34.7%	28.0%	8.0%
10.	Байгууллагад ил тод, шударга ёс үйлчилдэг		25.0%	33.3%	28.6%	13.1%
11.	Ажилтны ажлын үр өгөөжийг үнэн зөв, шударга үнэлдэг	2	17.3%	45.7%	29.6%	7.4%
12.	Ажилтан албан хаагчдын нийгмийн асуудалд анхаарч бодитойгоор шийддэг	3	16.5%	32.9%	38.8%	11.8%

Байгууллагын сайн засаглалын талаарх үнэлгээний үндсэн үзүүлэлтүүд харьцангуй доогуур үнэлгээтэй байна. Тухайлбал, байгууллага буюу ШЕЗ-ийн Ажлын албаны газар, хэлтсийн ажлын уялдаа холбоо хангалтгүй гэж нийт ажилтнуудын хоёрны нэг нь, байхгүй гэж гуравны нэг нь хариулжээ. Түүнчлэн ажилтны ажлын үр өгөөжийг үнэн зөв, шударга үнэлдэг, ажилтан албан хаагчдын нийгмийн асуудалд анхаарч бодитойгоор шийддэг гэсэн үнэлгээ тус тус бусдаасаа өндөр хувиар хангалтгүй үнэлэгджээ. Харин бичиг хэргийн урсгал зөв зохистой, албан бичигт хариу өгөх ажиллагаа шуурхай, оновчтой, ШЕЗ-ийн одоогийн бүтэц оновчтой зэрэг үнэлгээ тус тус бусдаасаа өндөр хувиар эерэг үнэлгээ авсан байна. Зарим⁸ үзүүлэлтүүдийг алба нэгжээр харьцуулж харвал

⁸ Хамгийн өндөр хувиар сөрөг үнэлгээ авсан гурван үзүүлэлт

График 22

ШЕЗ-ийн Ажлын албаны газар, хэлтсийн ажлын уялдаа холбоо (нэгжээр)

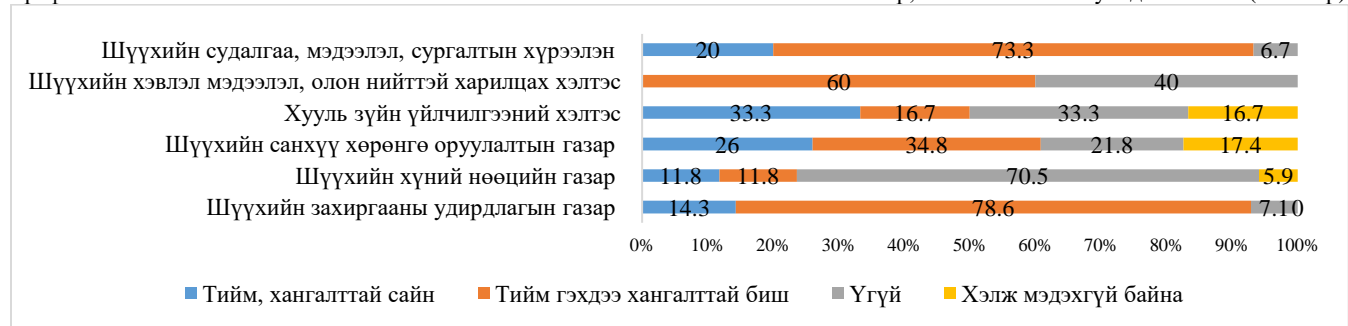


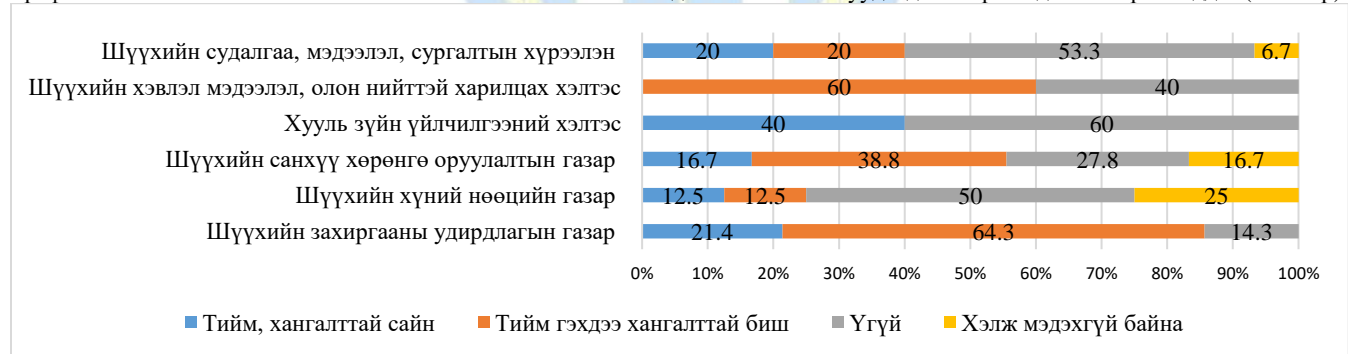
График 23

Ажилтны ажлын үр өгөөжийг үнэн зөв, шударга үнэлдэг (нэгжээр)



График 24

Ажилтан албан хаагчдын нийгмийн асуудалд анхаарч бодитойгоор шийддэг (нэгжээр)



Ажилтнуудын ажил үүргийн хуваарилалт байгууллагын чиг үүрэгтэй нийцэх байдлыг график № 25-д харууллаа. Тэдний өдөр тутам хийж гүйцэтгэж байгаа ажил нь байгууллагын чиг үүрэгтэй зарчмын хувьд нийцэж байгаа ч, анхаарах асуудал байгааг эндээс харж болохоор байна. Энэ асуудалтай уялдуулан байгууллагын хүний нөөцийн талаарх ажилтнуудын санал бодлыг тандав.

График № 25 Байгууллагын үндсэн чиг үүрэгтэй өдөр тутмын хийдэг ажил нийцдэг эсэх

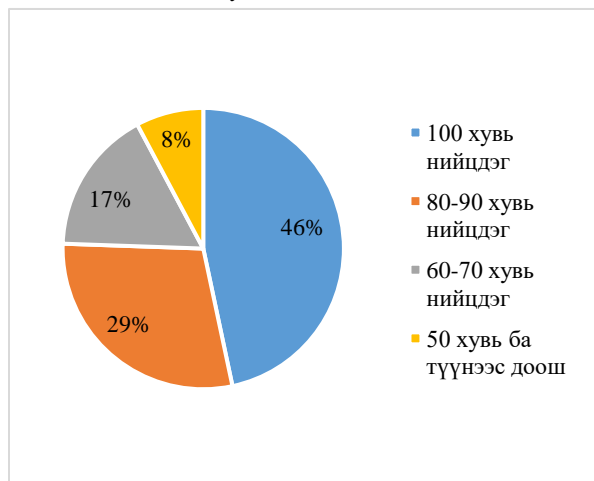
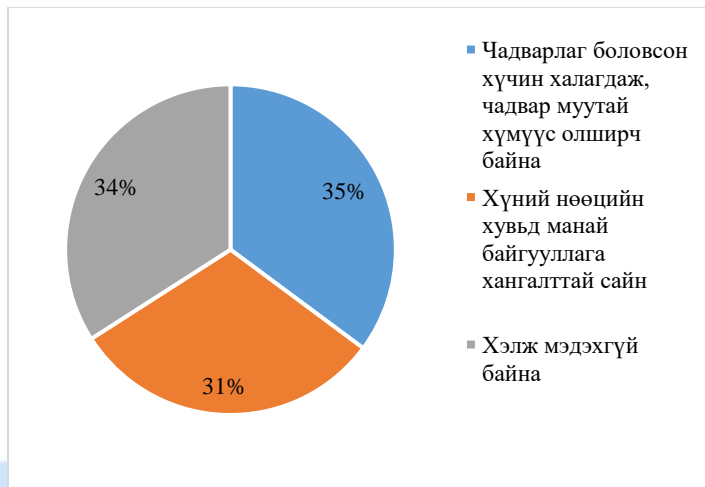


График № 26 Байгууллагын хүний нөөцийн талаарх үнэлгээ



Нийт ажилтнуудын гуравны нэг нь хүний нөөцийн хувьд манай байгууллага хангалттай сайн гэсэн бол мөн гуравны нэг нь сайны хажуугаар саар хүмүүс байна гэж үзсэн бол үлдсэн гуравны нэг нь одоогоор хэлж мэдэхгүй байгаа байна.

Түүнчлэн ШЕЗ-ийн Ажлын албаны ажилтнуудын олонх буюу 54.5 хувь нь ажил сайжруулах үүднээс санал санаачлага гаргаж байжээ. Гаргасан санаачлагын 61.4 хувь нь бодит амьдралд хэрэгжиж үр дүнгээ өгсөн үзүүлэлттэй байна.

График № 27 Ажил сайжруулах үүднээс санал гаргасан байдал

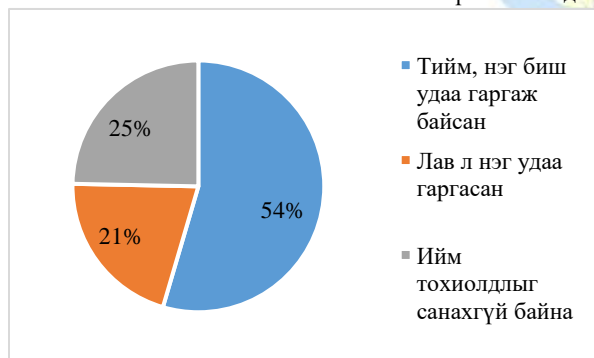
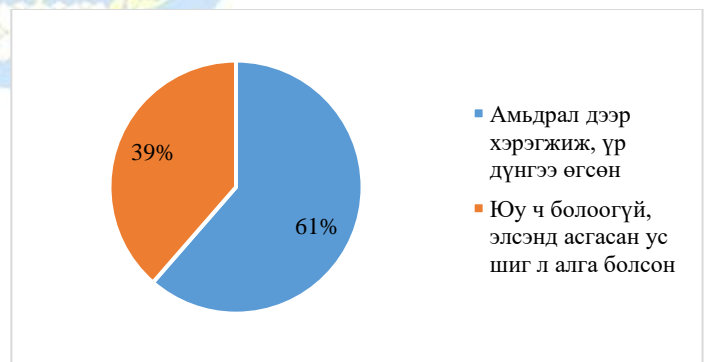


График № 28 Гаргасан санал ажил хэрэг болсон байдал

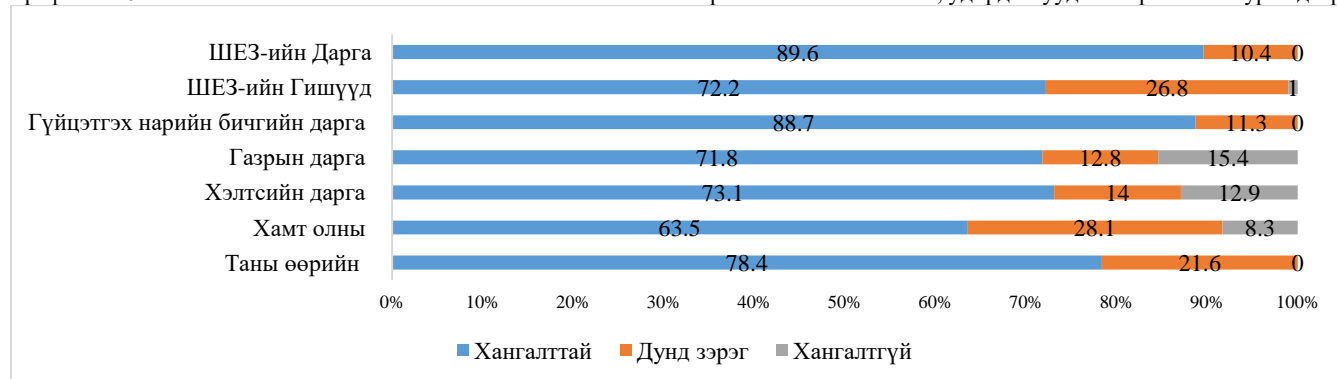


Гаргасан саналын 40 орчим хувь нь ажил хэрэг бололгүй, элсэнд асгасан ус шиг алга болсон байгаа нь удирдлага, хамт олны зүгээс аливаа шинэ санал санаачлагыг ажил хэрэг болгох, өөрчлөлтийг хүлээн авах чадвар тэр хэмжээгээр дутмаг байгаагийн илрэл байж болзошгүй. Иймд цаашид энэ тал дээр анхаарч, ажилтнуудын гаргасан санал санаачлагыг хэрэгжүүлэхэд анхаарч үзэх хэрэгтэй.

2.2. Байгууллагын удирдлагын мэргэжлийн ур чадвар, бусад үзүүлэлт

График №29

Өөрийн болон хамт олон, удирдлагуудын мэргэжлийн ур чадвар



Ажилтнууд өөрсдийн болон удирдлага хамт олны мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварыг хангалттай хэмжээнд гэж үнэлсэн бөгөөд нэгжийн удирдлага болон хамт олноо үнэлэх үнэлэмж өөрийгөө үнэлэх үнэлэмжээс доогуур түвшинд байна. Харин гүйцэтгэх нарийн бичгийн дарга болон ШЕЗ-ын дарга, гишүүдийг үнэлэх үнэлэмж өөрийгөө үнэлэх үнэлэмжээс дээгүүр байна. Алба, нэгжээр “Хангалттай” гэж хариулсан байдлыг задалж үзүүлбэл:

Хүснэгт № 11

Удирдлага хамт олны мэргэжил, мэдлэг, ур чадварын хангалттай байдал (нэгжээр)

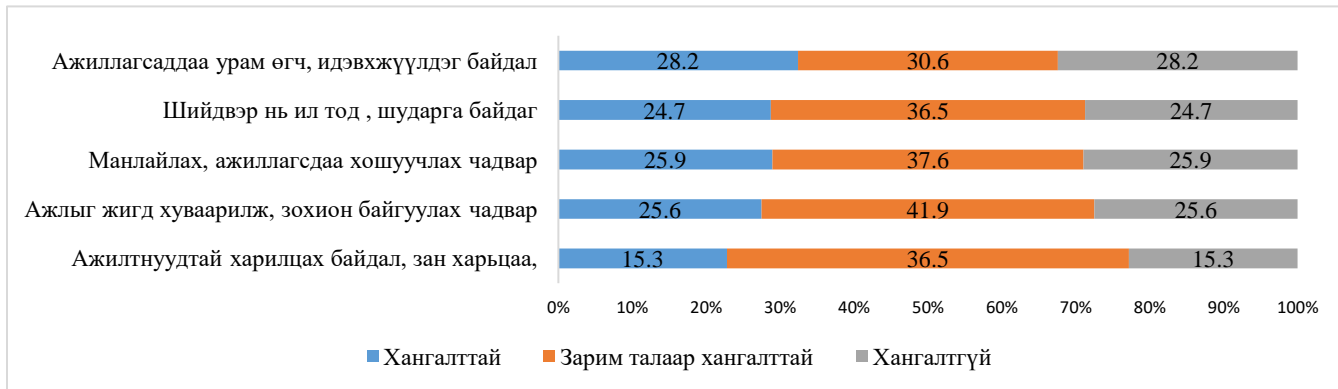
№	Утга	Таны өөрийн	Хамт олны	Хэлтсийн дарга	Газрын дарга	Гүйцэтгэх нарийн бичгийн дарга	ШЕЗ-ийн Гишүүд	ШЕЗ-ийн Дарга
1.	Шүүхийн захиргааны удирдлагын газар	80.0%	80.0%	100.0%	92.3%	93.3%	86.7%	93.3%
2.	Шүүхийн хүний нөөцийн газар	61.1%	27.8%	50.0%	38.9%	88.9%	38.9%	77.8%
3.	Шүүхийн санхүү хөрөнгө оруулалтын газар	100.0%	88.0%	82.6%	76.0%	88.0%	80.0%	91.7%
4.	Хууль зүйн үйлчилгээний хэлтэс	83.3%	66.7%	50.0%	66.7%	100.0%	66.7%	100.0%
5.	Шүүхийн хэвлэл мэдээлэл, олон нийттэй харилцах хэлтэс	80.0%	80.0%	100.0%	66.7%	80.0%	60.0%	100.0%
6.	Дотоод аудитын алба	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%
7.	Шүүхийн гадаад харилцааны хэлтэс		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
8.	Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэн	57.1%	21.4%	57.1%	100.0%	93.3%	80.0%	93.3%

Хүснэгтээс үзвэл Дотоод аудитын алба, Санхүү, хөрөнгө оруулалтын газрын ажилтан албан хаагчид өөрсдийн мэдлэг, ур чадвартаа бүрэн итгэлтэй байдаг бол Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл сургалтын хүрээлэнгийн ажилтан, албан хаагчид хамгийн итгэлгүй нь байна. Мөн Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнгийн ажилтнууд хамт олныхоо ур чадварыг бусад нэгжүүдээс илүүтэйгээр мэдлэг, ур чадвар маш муу байна (21.4%) гэж үзжээ. Хэлтсийн даргын хувьд Хүний нөөцийн газар болон Хууль зүйн үйлчилгээний хэлтсийн ажилтан албан хаагчид мэдлэг, ур чадвар хангалтгүй байна гэж бусад нэгжээс илүүтэйгээр үнэлсэн байна. Газрын даргын хувьд мөн Хүний нөөцийн газрын ажилтнууд өөрийн газрын даргын мэдлэг, ур чадвар хангалтгүй байна гэж бусад нэгжээс илүүтэйгээр үзсэн байна. Гүйцэтгэх нарийн бичгийн даргын үнэлгээ дийлэнх нь хангалттай буюу 80-аас 100 хувиар үнэлсэн бол ШЕЗ-ийн гишүүдийг

Хүний нөөцийн газрын ажилтан албан хаагчдаас бусад нь нэгжийн албан хаагчид 60-аас 100 хувиар хангалттай гэж үнэлсэн байна. ШЕЗ-ын даргыг мөн Хүний нөөцийн газрын албан хаагчдаас бусад нэгжийн ажилтан албан хаагчид хангалттай гэж 91-ээс 100 хувиар үнэлсэн байна. Мөн нэгжийн удирдлагын үйл ажиллагааг дараах шалгуур үзүүлэлтээр үнэлэхэд:

График 30

Нэгжийн удирдлагын шалгуур үзүүлэлт



Дээрх хүснэгтээс харахад шалгуур үзүүлэлтүүд жигд үнэлгээтэй боловч нэгжийн удирдлагууд ажиллагсаддаа урам өгч, идэвхжүүлдэг байдал арай илүү сайн, ажилтнуудтай харилцах байдал, зан харьцаа бусад үзүүлэлтүүдээсээ бага зэрэг хангалтгүй байгаа дүр зураг ажиглагдаж байна. Эдгээр үзүүлэлтүүдийг алба, нэгжээр задалж үзүүлбэл:

График 31

Нэгжийн удирдлагын шалгуур үзүүлэлт (Шүүхийн захиргааны удирдлагын газар)



График 32

Нэгжийн удирдлагын шалгуур үзүүлэлт (Шүүхийн хүний нөөцийн газар)

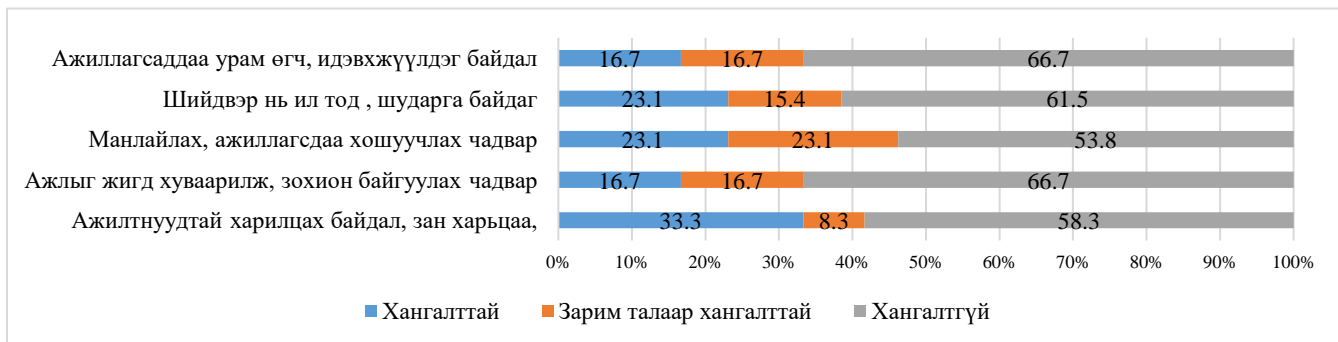


График 33

Нэгжийн удирдлагын шалгуур үзүүлэлт (Шүүхийн санхүү хөрөнгө оруулалтын газар)

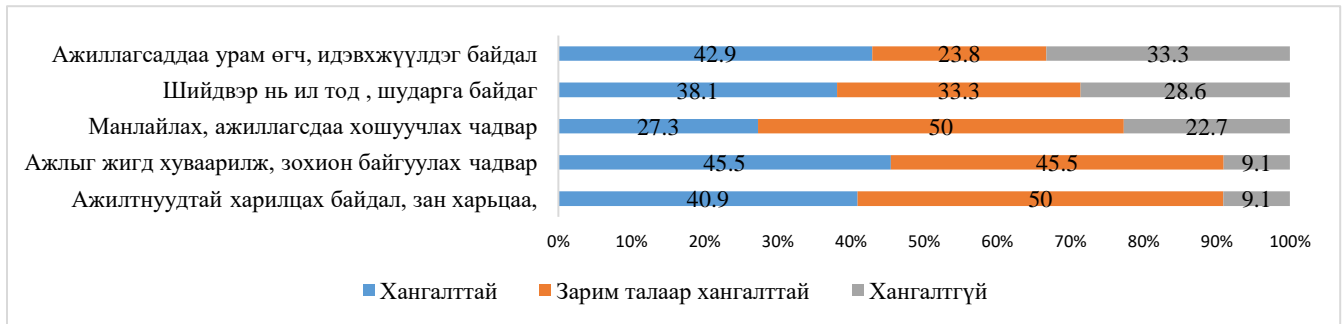


График 34

Нэгжийн удирдлагын шалгуур үзүүлэлт (Хууль зүйн үйлчилгээний хэлтэс)

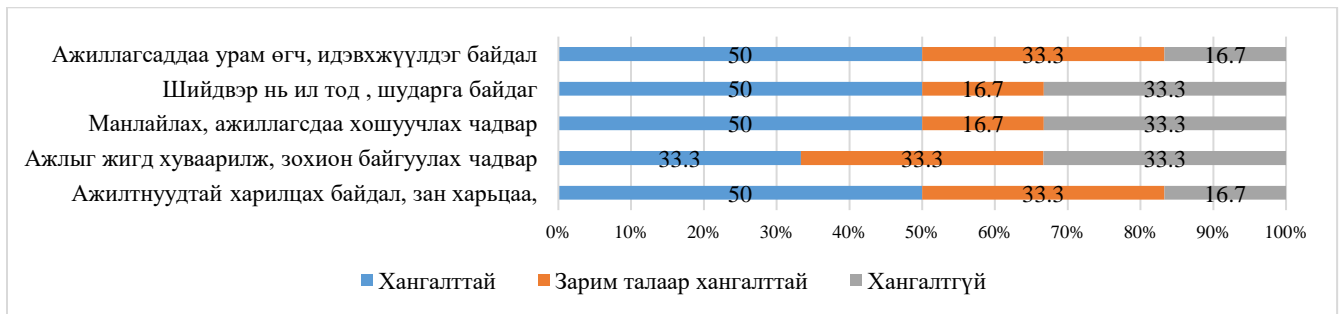


График 35

Нэгжийн удирдлагын шалгуур үзүүлэлт (Шүүхийн хэвлэл мэдээлэл, олон нийттэй харилцах хэлтэс)

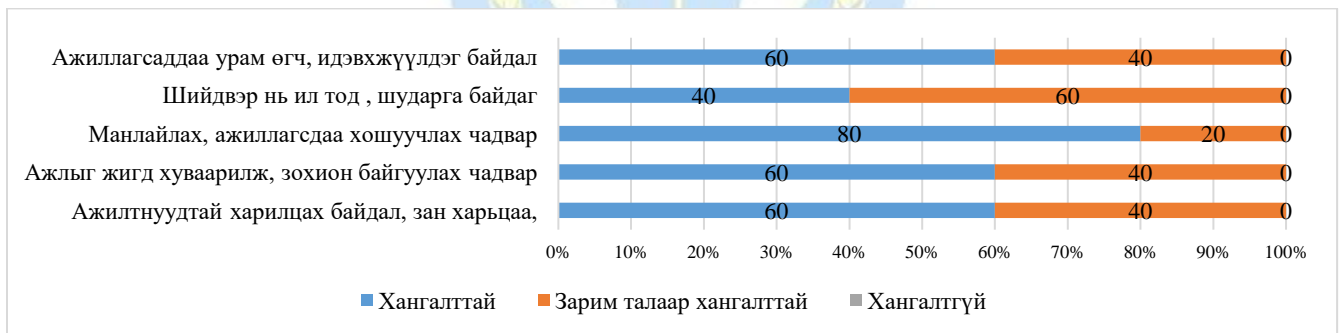


График 36

Нэгжийн удирдлагын шалгуур үзүүлэлт (Шүүхийн дотоод аудитын алба)

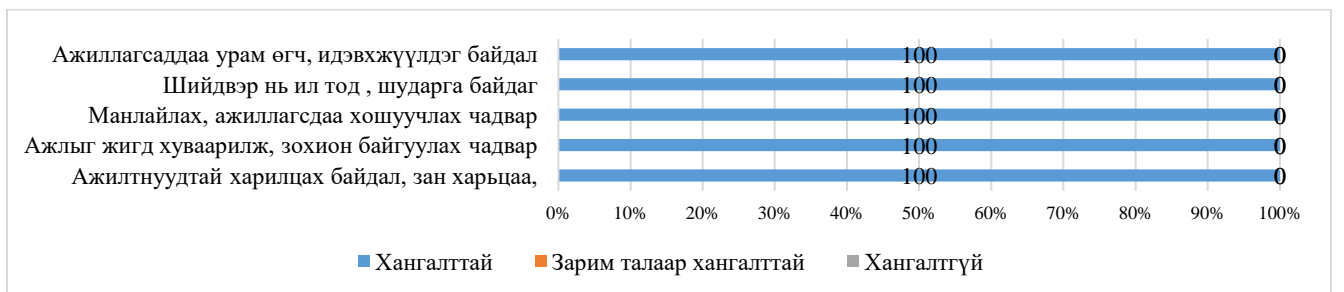


График 37

Нэгжийн удирдлагын шалгуур үзүүлэлт (Шүүхийн гадаад харилцааны хэлтэс)

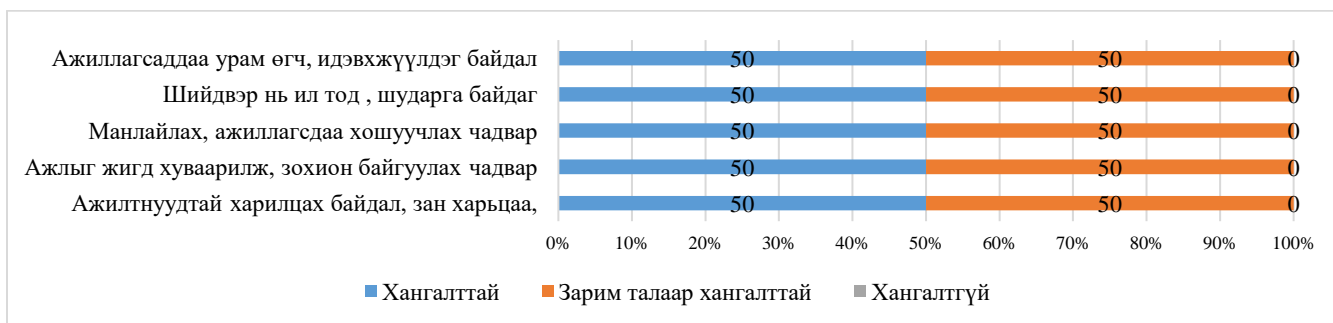
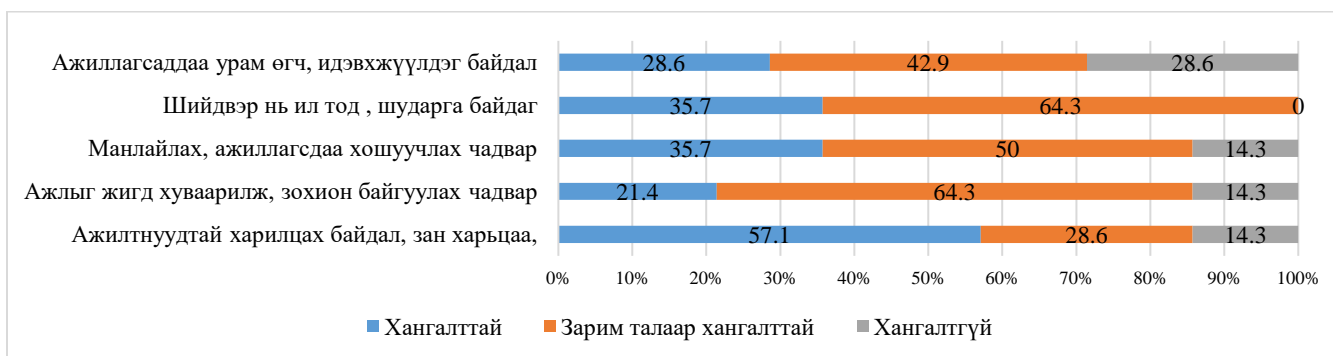


График 38

Нэгжийн удирдлагын шалгуур үзүүлэлт (Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэн)

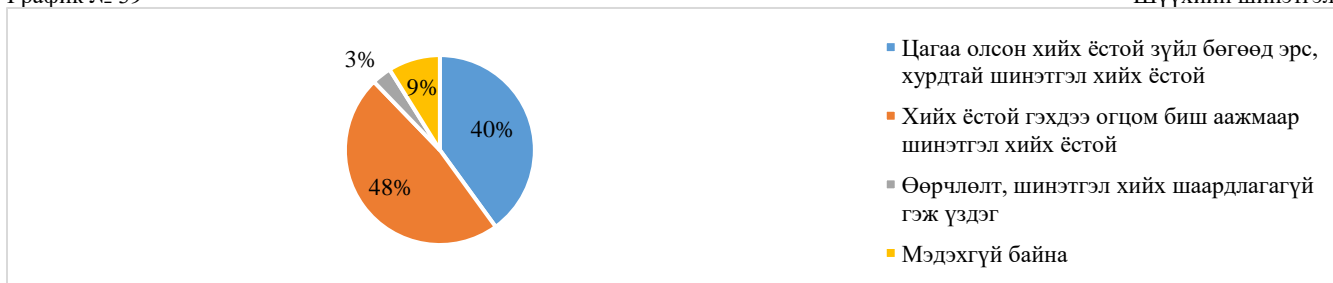


2.3. Байгууллагын өөрчлөлт, шинэчлэл

Шүүхийн шинэчлэлийн тухайд ШЕЗ-ийн Ажлын албаны ажилтнууд эерэг байр суурьтай байна. Өөрчлөлт хийх нь зүйтэй гэж судалгаанд оролцогчдын 87.8 хувь нь санал нэгдсэн бол харин яаж хийх талаар харилцан адилгүй байр суурьтай байв.

График № 39

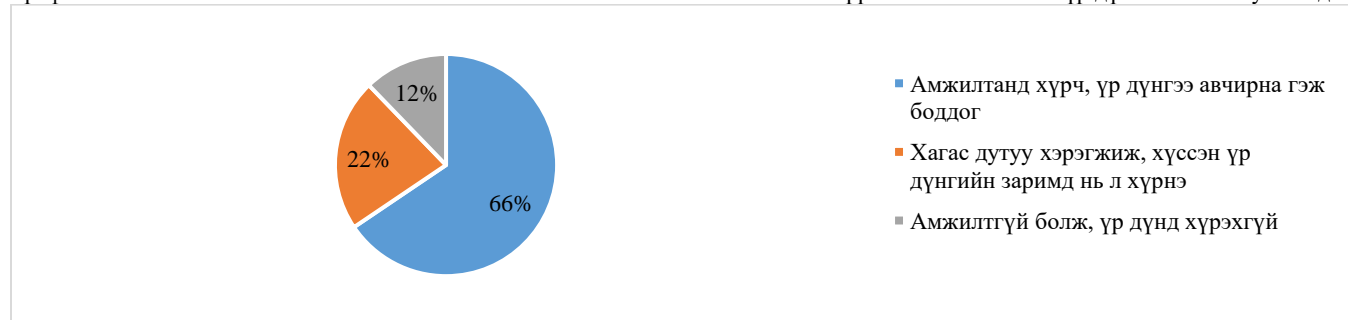
Шүүхийн шинэтгэл



Шүүхийн салбарын шинэчлэл бол цагаа олсон хийх ёстой зүйл бөгөөд эрс, зоримог шинэчлэл хийх ёстой хэмээн 40.0 хувь нь үзэж байгаа бол хийх ёстой зүйл гэхдээ огцом бус аажмаар шинэчлэх ёстой хэмээн 47.8 хувь, энэ талаар мэдэхгүй юм гэж 8.9 хувь нь хариулжээ.

График № 40

Шүүхийн шинэтгэлийн үр дүнг төсөөлж буй байдал



Судалгаанд хамрагдсан нийт ажилтнуудын 65.6 хувь буюу талаас илүү нь энэ шинэчлэл амжилтанд хүрч үр дүнгээ авчирна гэсэн өөдрөг хүлээлттэй байна. Үр дүнд эргэлзсэн, хагас дутуу хэрэгжинэ гэсэн хүмүүс 22.2 хувийг эзэлж байгаа бол амжилтгүй болж үр дүнд хүрэхгүй бодолтой хүмүүс ШЕЗ-ийн Ажлын албаны 12.2 хувийг эзэлж байна.

Хүснэгт № 12

Шүүхийн шинэчлэлийн дэмжлэг аль нийгмийн хүчин зүйлсээс ирэх талаар

№	Нийгмийн хүчин	Дэмжинэ	Дэмжихээсээ эсэргүүцэх талдаа	Эсэргүүцнэ
1.	Шүүгчид	70.1%	28.4%	1.5%
2.	Шүүхийн тамгын газрын захиргааны ажилтнууд	70.1%	26.9%	3.0%
3.	Хуульчид	43.3%	41.8%	14.9%
4.	Улс төрчид	10.5%	58.2%	31.3%
5.	Хууль болон хууль сахиулах байгууллагын албан хаагчид	40.9%	39.4%	19.7%
6.	Иргэд олон нийт	53%	31.8%	15.2%

Шүүхийн шинэтгэлийг нийгмийн зарим хүчинээс эсэргүүцэлтэй тулаад байгаа билээ. Үүний талаар Ажлын албаны саналыг тодорлуулахад шүүгчид, шүүхийн тамгын газрын захиргааны ажилтнууд тус тус дийлэнх нь дэмжинэ гэж үзсэн бол хуульчид болон хууль сахиулах бусад байгууллагын албан хаагчдыг эсэргүүцэх талдаа байх болов уу гэж, улс төрчдыг эрс эсэргүүцнэ гэж үзжээ.

САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн Ажлын албаны нийт ажилтан, албан хаагчдын дунд нэлэнхүй түүврийн аргаар санал асуулга явуулж 94.3 хувийн хамрагдалтайгаар үр дүнг тайлагналаа. Судалгааны асуулгын үр дүнд хамт олны уур амьсгал, хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн түвшинг илрүүлж үүнд тулгуурлан дараах санал зөвлөмжийг танилцуулж байна. Судалгааны асуултууд өөр өөрийн онцлогтой, зорилготойгоор тавигдсан бөгөөд зарим асуулт, асуудлыг нэг бус удаа давтамжтай судалснаар илүү бодит үр дүнд хүрэх боломжтой юм.

- Байгууллагын нийт ажилтнуудын ажлын ачаалал, ажлын байрны тодорхойлолтыг дахин нарийвчлан үзэж шинэчлэн батлуулах. Ингэхдээ тухайн ажлын байранд ажиллаж байгаа хүний болон нийт хамт олны саналыг тусгаж, өөрчлөлт хийх.
- Цалингийн шатлалыг нэмэгдүүлэх талаар бодит арга хэмжээ авах нь ажилтнуудыг ажлын байранд тогтоон барих үндэслэл болно.
- Ажилтнуудын хоёр хүний нэг нь стресстэй байна гэж хариулсан. Иймд байгууллагын удирдлагын зүгээс ажилтнуудын санал бодлыг нээлттэй сонсож, стрессээс урьдчилан сэргийлэх төрөл бүрийн арга хэмжээ авах нь зүйтэй.
- Ажилтнуудыг мэргэжлийн болон хувь хүний хөгжлийн сургалтад хамруулах тал дээр бодит арга хэмжээ авах. Удирдлага болон хамт олны зүгээс мэргэжлийн болон мэргэшүүлэх, бусад сургалтад хамрагдаж байгаа ажилтанд дэмжлэг үзүүлэх. Тухайлбал, цалинтай чөлөө өгөх, сургалтанд хамрагдах явцад ажил үүргийг нь орхигдуулахгүй хийж гүйцэтгэх хүнийг томилох зэрэг арга хэмжээг авах.
- Гадаад сургалт, томилолтод тухайн ажил, чиг үүрэгтэй шууд холбоотой мэргэшсэн ажилтныг түлхүү хамруулахыг хичээх.
- Байгууллагын дотор аливаа шийд гаргахдаа хариуцсан ажилтны санал бодлыг эхэлж сонсох нь ажилтнуудад ажлын байрандаа итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх, ажилдаа шинэ санал санаачлага гаргах чухал хөшүүрэг болох нь судалгааны мэдээлэл цуглуулахад ажиглагдсан.
- Байгууллагын зүгээс хувь хүнд чиглэсэн сургалт сурталчилгаа, хувийн соёлыг дээшлүүлэх талаар арга хэмжээнүүд авч хэрэгжүүлбэл үр дүнтэй болох хандлагатай байна. Хувийн зан чанар, ажил дээр бусадтайгаа харилцах соёлд илүү суралцсанаар байгууллагын ажилтнуудын бүтээлч ажлын харилцаа сайжрах төлөвтэй байна.
- Байгууллагын мэдээлэл түгээх сүлжээг өргөжүүлэх, албан мэдээллийн эх сурвалжууд болох удирдлага, захиргааны мэдээлэл түгээх ажиллагааг зөвхөн хурал цуглаанаар хязгаарлахгүйгээр харилцаа холбооны олон хэлбэрийг ашиглан түгээж хэвших нь албан мэдээлэл ам дамжсан байдлаар тарахаас сэргийлэх боломжтой.
- Ажилтан албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх нь хамгийн тулгамдсан зорилт болж байна. Түүнчлэн байгууллагын хэмжээнд сайн засаглалыг бэхжүүлж, ил тод байдал, шударга ёс зэрэг түүний тулгуур зарчмыг хөгжүүлэх шаардлагатай байна.

- ШЕЗ-ын Ажлын албаны газар, хэлтсүүдийн уялдаа холбоог нийт судалгаанд оролцогсдын дийлэнх нь буюу 75.4 хувь нь хангалтгүй, бүр байхгүй байна гэж үнэлсэн байгаа нь ажил цалгардах, давхардах нэг үндэс болж байна.
- Байгууллагын дотоод хяналт, мониторинг болон хариуцлага тооцох механизмыг түргэн хугацаанд өөрчлөн шинэчилж, үр дүнд түшиглэсэн, үр өгөөжтэй тогтолцоог бүрдүүлэх нь тулгамдсан асуудал болжээ. Мөн байгууллага хангалттай ил тод биш, шударга ёс бүрэн үйлчилдэггүй хэмээн гурван хүний нэгээс илүү нь хариулж байгаа нь энэ талаар даруй арга хэмжээ авах ёстойг харуулж байна.
- Ажилтан албан хаагчдын ажлын үр дүнг үнэн зөв, шударгаар үнэлэх явдал тус байгууллагын бас нэгэн тулгамдсан асуудал болжээ. Мөн ажилтныг шударгаар үнэлж, албан тушаал ахиулах боломж хязгаарлагдмал байгааг нийт ажиллагсдын талаас илүү нь үзжээ.
- Нийт ажиллагсад хамт олныгоо болон газар, хэлтсийн даргаа өөрийгөө үнэлэх үнэлэмжээс доогуур үнэлж, ГНБД болон ШЕЗ-ийн дарга, гишүүдийг өөрийгөө үнэлэх үнэлэмжээс дээгүүр үнэлсэн байгаа нь удирдлагын багийн дунд шатанд нийт хамт олондоо хүлээн зөвшөөрөгдөх, манлайлах байдал хангалтгүй байгааг илэрхийлж байна.

